

Saija Lantta

VARHAISKASVATTAJIEN AJATUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA

Opinnäytetyö
Sosionomi (AMK)

Marraskuu 2015

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Saija Lantta	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2015
Opinnäytetyön nimi		64 sivua
Varhaiskasvattajien ajatuksia työhyvinvoinnista		3 liitesivua
Toimeksiantaja		
Ansa Sopanen, päiväkodin johtaja, Mielakan päiväkot, Kouvolan kaupunki		
Ohjaaja		
Lehtori Miia Heikkinen		
Tiivistelmä		
<p>Tutkimus käsittelee Mielakan päiväkodin varhaiskasvattajien näkemyksiä, ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä työhyvinvointi varhaiskasvattajien mielestä tarkoittaa ja millaisten elementtien kasvattajat kokevat lisäävän yksilön ja yhteisön työhyvinvointia nyt ja tulevaisuudessa.</p> <p>Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen lähestymistapa noudattaa positiivisen psykologian näkökulmaa, jolloin tarkasteltavana ovat työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat elementit. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselytutkimusta. Kyselyyn vastasi 14 Mielakan päiväkodin kasvattajaa. Tutkimus analysoitiin teorialähtöisesti, noudattaen teorialähtöisen sisällönanalyysin periaatteita.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat kasvattajilla olevan hyvin laaja-alainen näkemys työhyvinvoinnin elementeistä. Työhyvinvointi tarkoittaa kasvattajille hyvin erilaisia asioita ja sen kokeminen on yksilöllistä. Kasvattajien vastauksista löytyivät samat elementit, joista työhyvinvoinnin nähdään yleisesti koostuvan. Kasvattajat kokevat työhyvinvoinnin muodostuvan yksilön, yhteisön, työn ja johtamisen kokonaisuudesta. Tutkimustulosten perusteella yhteisölliset työhyvinvoinnin elementit nousivat merkityksellisimmiksi työhyvinvointia lisääviksi asioiksi. Kasvattajat tiedostavat myös itsestä huolehtimisen tärkeäksi työhyvinvoinnin osatekijäksi ja kokivat vapaa-ajan ja työn tukevan toisiaan.</p> <p>Tutkimuksen antamaa tietoa voidaan käyttää kasvattajien työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen tukena tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä.</p>		
Asiasanat		
työhyvinvointi, positiivinen psykologia, varhaiskasvatus, varhaiskasvattaja		

Author (authors)	Degree	Time
Saija Lantta	Bachelor of Social Services	November 2015
Thesis Title		
Early Childhood Educators' Ideas of Wellbeing at Work		64 pages 3 pages of appendices
Commissioned by		
Ansa Sopanen, Kindergarten director, Mielakka kindergarten, City of Kouvola		
Supervisor		
Miia Heikkinen, Senior Lecturer		
Abstract		
<p>The study deals with kindergarten early childhood educators' views, ideas and experiences of wellbeing at work at Mielakka kindergarten. The aim of the study was to find out what wellbeing at work means from early childhood educators' point of view and what kinds of elements will include to increase individual and community wellbeing now and in the future.</p> <p>The study is a qualitative research. The approach complies with the positive psychology perspective, when the positively affected elements of occupational wellbeing are under considerations. The research method is a questionnaire study. The questionnaire was answered by 14 Mielakka kindergarten educators. Analysis of the study took place a theory-oriented way, in accordance with the principles of theory-based content analysis.</p> <p>The results show that the educators have very broad view of a wellbeing of elements. Wellbeing at work means very different things to educators and its experience is unique. Educators' responses were found in the same elements, which are widely seen to consist of wellbeing. Educators will experience wellbeing composed of individuals, communities, labor, and management as a whole. According to the research community wellbeing formed the most significant elements of wellbeing. Educators also recognize self-care as an important component of wellbeing and leisure and work will supporting each other.</p> <p>The information given by the study can be used to support educators' maintenance and development of wellbeing in the workplace.</p>		
Keywords		
wellbeing at work, positive psychology, early childhood education, early childhood educators		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA	7
2.1	Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointitutkimus Suomessa	9
2.2	Työelämä 2020 -hanke	11
3	TYÖHYVINVOINNIN ELEMENTTEJÄ	12
3.1	Työhyvinvointi laaja-alaisena käsitteenä	12
3.2	Työhyvinvoinnin portaat -malli	14
3.3	Työn imu	16
4	TYÖHYVINVOINTITAITOT	18
4.1	Yksilön työhyvinvointitaidot	18
4.2	Yhteisölliset työhyvinvointitaidot	20
5	VARHAISKASVATTAJAN TYÖ	22
5.1	Varhaiskasvatus	22
5.2	Varhaiskasvattaja päiväkodissa	24
5.3	Aiempaa työhyvinvointitutkimusta varhaiskasvatuksessa	26
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
6.1	Positiivinen psykologia – tutkimuksen lähestymistapa	28
6.2	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	30
6.3	Tutkimuksen kohde	30
6.4	Tutkimusmenetelmät	32
6.4.1	Aineiston hankinta	32
6.4.2	Aineiston analyysi	34
6.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	34
7	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7.1	Kasvattajien ajatuksia työhyvinvoinnin elementeistä	36
7.1.1	Yksilötaso	38
7.1.2	Työyhteisötaso	40
7.1.3	Työtaso	43

7.1.4	Esimiestaso.....	44
7.2	Työhyvinvointia yksilötasolla lisääviä elementtejä	46
7.3	Työhyvinvointia työyhteisötasolla lisääviä elementtejä	48
7.4	Tulevaisuuden työhyvinvointitekijät.....	51
8	POHDINTA	54
	LÄHTEET	60
	LIITTEET	
	Liite 1. Työhyvinvointikyselyn saatekirje	
	Liite 2. Työhyvinvointikysely	

1 JOHDANTO

Ajatus tähän opinnäytetyöhön syntyi omasta pitkäaikaisesta kokemuksesta päiväkotityössä. Olen työskennellyt yli 20 vuotta kasvattajana ja nähnyt työn luonteen muuttuvan. Päiväkotityöhön heijastuvat ajassa olevat työelämän muutokset. Lasten ja perheiden erilaiset haasteet ja tarpeet ovat lisääntyneet ja henkilöstöresurssien koetaan vähentyneen suhteessa työn vaatimuksiin. Työn haasteet tunnetaan ja työhyvinvointia heikentäviä ja murentavia elementtejä on helppo nimetä.

Opinnäytetyöni pyrkimyksenä on selvittää, mitä työhyvinvointi kasvattajille tarkoittaa, mitkä elementit lisäävät kasvattajien työhyvinvointia ja mihin asioihin kannattaa panostaa työhyvinvoinnin edistämiseksi tulevaisuudessa. Tiedetään, että muutokset kuuluvat työelämään ja muutosten kanssa on opittava toimimaan. On tärkeää, että muuttuviin olosuhteisiin pyritään asennoitumaan ja vaikuttamaan positiivisesti, sillä tämä lisää työn mielekkyyttä enemmän kuin negatiivisiin asioihin takertuminen. Valitsin opinnäytetyöni lähestymistavaksi positiivisen psykologian näkökulman. Sen lähtökohtana on etsiä hyvää ja löytää ihmisistä ne vahvuudet, joilla voidaan edistää sekä ihmisen omaa että yhteisöjen hyvinvointia (Uusitalo-Malmivaara 2014, 19).

Arkikielellä työhyvinvointi voisi olla sitä, että on mukava lähteä töihin, voi tehdä mielekkääksi kokemaansa työtä ja työssä on kokonaisvaltaisesti hyvä olla. Työhyvinvointia määritellään monin eri tavoin. Yleisesti tiedostetaan, että työhyvinvointi on edellytys mielekkäälle työnteolle. Työn vaatimukset ovat lisääntyneet, mikä tuo haasteita työhyvinvointiin, ja työntekijöiden voimavarat ovat usein koetuksella. Jokaiselle ihmiselle työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, mutta yhteisiä työhyvinvoinnin tekijöitä voidaan nimittää. Jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan edistää omaa ja koko työyhteisön työhyvinvointia, mutta myös työyhteisöllä on vastavuoroisesti vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Mitä useampi ihminen työyhteisössä kokee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa myös yhteisölliseen hyvinvointiin (Manka 2012, 77).

Aloitellessani opinnäytetyötä keväällä 2014, uuden, vuonna 2015 voimaan tulevan varhaiskasvatuslain odotettiin tuovan positiivisia parannuksia kasvattajan työhön, muun muassa lapsiryhmäkokoihin. Keväällä 2015, uuden hallituksen suunnittelemissa linjauksissa tilanne näyttikin saavan uuden suunnan. Tu-

levaisuudessa varhaiskasvatukseen olisi luvassa uudistuksia, joiden pelätään toteutuessaan heikentävän myös kasvattajien työssäjaksamista (Talentia 2015).

Koen opinnäytetyöni aiheen hyvin mielekkääksi ja ajankohtaiseksi tutkimuskohteeksi varhaiskasvatuksessa tapahtuvien yhteiskunnallisten muutosten vuoksi. Toivoisin kasvattajana, että työn mielekkyys ja mahdollisuus laadukaana varhaiskasvatuksen toteuttamiseen säilyisi muutospaineista huolimatta. Varhaiskasvattajien työhyvinvointi heijastuu myös päiväkodissa olevien lasten hyvinvointiin. Varhaiskasvatukseen kohdistuvien uusien haasteiden vuoksi onkin erittäin tärkeää miettiä niitä elementtejä, joilla kasvattajien työssäjaksamista ja työhyvinvointia voidaan tukea myös tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tutkimustulosten on tarkoitus tukea Mielakan päiväkodin kasvattajien työhyvinvoinnin suunnittelua ja kehittämistä.

2 TYÖHYVINVOINTI SUOMESSA

Työ on hyvin merkityksellistä hyvinvoinnin kannalta. Työ lisää sekä yksilön että koko yhteiskunnan hyvinvointia. Työ vaikuttaa hyvinvointiin erityisesti kolmesta näkökulmasta: työ tuo tekijälleen tyydytystä ja on henkilökohtaisen hyvinvoinnin tuottaja, työllä synnytetään aineeton ja aineellinen hyvinvointi ja palkkatyöllä rahoitetaan julkiset hyvinvointipalvelumme. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 12.)

Suomalainen työelämä on vaativan muutoksen kohteena. Yhteiskunnan tasolla työelämä kohtaa kasvun, kehityksen ja kilpailukyvyn haasteet. Toisaalta työelämälle tuo haasteita työväestön työhyvinvointi. Työhyvinvointi on avain tuottavaan ja innovatiiviseen työskentelyyn ja sitä kautta työelämän kilpailukyvyn vahvistumiseen. Työikäisten odotetaan jaksavan työssään pitkään ja työurien toivotaan jatkuvan eläkeiän jälkeinkin. Suomessa työhyvinvoinnin kehittämiseen on panostettu jo pitkään. (Kauppinen ym. 2013, 11.)

Tarkasteltaessa työhyvinvointia 2000-luvulla, nousee työelämän muutos päälimmäiseksi keskustelun kohteeksi. Työelämän muutosten todetaan aiheuttaneen työntekijöille uupumusta, työn mielekkyyden ja työ ilon heikkenemistä ja

liian suurta työn määrää. (Schaupp, Koli, kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36.) Tänä päivänä yhä useampi työntekijä uupuu tai jää varhemmin eläkkeelle. Monet nuoretkin uskovat, että työssäkäynti vaatii ihmiseltä kohtuuttomia ponnistuksia. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2008, 7.) Työntekijöiden sairauspoissaolot ja erilaiset työhön liittyvät kyselyt kertovat huolestuttavia tuloksia henkilöstön jaksamisesta (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36). Tilastokeskuksen työhön liittyvät tutkimukset ovat osoittaneet, että erityisesti kunta-alalla työskentelevät naiset kokevat työn henkisesti kuormittavana (Kinnunen, Feldt & Mauno 2008, 8).

Kielteisten työelämän muutosten rinnalla on työelämässä tapahtunut myös myönteisiä muutoksia. Työntekijät ovat paremmin koulutettuja kuin esimerkiksi 25 vuotta aiemmin. Työssäkäyvät kokevat, että kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet työssä ovat lisääntyneet ja työn vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet. Myös työyhteisöjen vuorovaikutuksen laadun, työyhteisön työntekijöiden keskinäisten suhteiden ja esimies osaamisen koetaan kehittyneen myönteisempään suuntaan. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2008, 8–9.) Työelämään liittyvistä ongelmista puhutaan paljon. Jokaisen meistä on kuitenkin mahdollista viihtyä työssään ja nauttia työnteosta alalla kuin alalla. Saattaa myös helposti unohtua, että usealle työntekijälle työn tekeminen on mielekästä ja työ on tärkeä osa positiivista elämän kokonaisuutta. (Vehmanen 2012, 7.)

Työn muutoksista puhuttaessa tulee kuitenkin muistaa, että historiallisesti tarkasteltuna työelämässä tapahtuu alati muutoksia. Työssä kokeillaan ja työhön liittyen kehitellään jatkuvasti uusia tekniikoita ja työn organisoinnin keinoja. (Pietikäinen 2011, 8.) Kaiken kaikkiaan muutokset työelämässä merkitsevät kuitenkin sitä, että pitkällä aikavälillä työhyvinvoinnin ja parempien työolojen kehittäminen on käynyt haastavaksi. Työn muutokset vaativat sopeutumista niin yhteiskunnallisella, sosiaalisella kuin organisaatio- ja yksityistasolla. Työn lainsäädäntö on kokenut myös muutoksia. Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki velvoittavat kiinnittämään aiempaa enemmän huomiota myös henkiseen kuormittavuuteen työssä. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2008, 9.)

Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö toimii työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittäjänä. Ministeriön vastuulla ovat työsuojelun ja työterveyshuollon lainsäädäntö sekä työsuojelu- ja työhyvinvointipolitiikan kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön yksi tärkeimmistä tavoitteista on työurien pidentäminen.

Työurien pidentämiseen vaikuttavia toimenpiteitä ovat muun muassa työolojen ja työhyvinvoinnin parantaminen, työkyvyttömyyden ehkäisy, sairauspoissaolojen vähentäminen sekä osatyökykyisten työmahdollisuuksien lisääminen. (STM 2014a.)

Suomessa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi on lakiin kirjattu laaja lainsäädäntö. Säädökset ja niiden noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työsuojelulainsäädäntö käsittää työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden suojelun sekä työehdot (STM 2014b). Työsuojelulainsäädäntöön kuuluvat esimerkiksi, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työaikalaki, työntekijän eläkelaki ja tapaturmavakuutuslaki (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 20). Työsuojelun tavoitteena on taata työntekijöille turvalliset ja terveelliset työolot ja edistää ja tukea työkykyä. Toimiva työsuojelu on järjestelmällistä, ja siihen kuuluvat työpaikan riskien arviointi ja yhteistyössä tehdyt suunnitelmat. Työsuojelun tulee olla osa jokapäiväistä työntekoa, minkä seurauksena työpaikalla on helppo luoda yhteisiä työsuojelukäytäntöjä ja toimintatapoja. Työsuojelu on yhteistyötä, ja se koskee kaikkia työyhteisön jäseniä. (TTK 2014.)

Työnantajalla on työterveyshuoltopalveluiden järjestämisvelvollisuus henkilöstölleen. Työterveyshuoltoon kuuluvia lakisääteisiä tehtäviä ovat: työn sekä työympäristön vaarojen ja kuormitustekijöiden terveydellisen vaikutuksen arviointi, työterveyden ja työkyvyn edistäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tukeminen, ammattitautien sekä työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy, toteaminen ja seuranta, työtapaturmien ehkäisy, työhön paluun tukeminen ja kuntoutukseen ohjaus. (TTL 2014.)

2.1 Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointitutkimus Suomessa

Sosiaali- ja terveysministeriö on tehnyt selvityksen työhyvinvointitutkimuksesta ja sen painoalueista terveyden ja turvallisuuden näkökulmista Suomessa. Selvityksen tarkoitus oli nostaa esille työelämän riski- ja kuormitustekijöitä ja tuoda niiden myötä tulevat haasteet tutkimusta tekevien laitosten sekä rahoittajaorganisaatioiden tietoon. Selvityksestä nousevien näkökulmien tavoitteena oli suunnata resurssit mahdollisimman tehokkaasti työelämän kehittämisen kannalta keskeisille alueille. Selvityksessä työhyvinvointi määritettiin työssä käy-

vän henkilön selviytymisenä työtehtävistään. Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. Selvitys käsitteli työhyvinvointitutkimuksen visioita ja strategiaa vuoteen 2015 asti. (STM 2005.)

Vuosina 2010–2013 sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti uuden selvityksen, jonka tavoitteena oli kuvata, millaista tutkimusta Suomessa on tehty työhyvinvoinnista kyseisinä vuosina. Pääosin paneuduttiin psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden tutkimukseen. Selvityksessä arvioitiin lisäksi, miten edellisessä kappaleessa mainitun Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta -selvityksen (STM 2005) pohjalta laaditut visiot ja strategia olivat toteutuneet. Uusi selvitys paneutui niihin työhyvinvoinnin elementteihin, joita tällä hetkellä tutkitaan työhyvinvoinnissa. Tarkasteltavia työhön liittyviä pääelementtejä olivat työ, yksilö, työyhteisö, johtaminen, organisaatio, työhyvinvoinnin ilmentymät sekä työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. (Mäkinen, Bordin, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine, 2014.)

Selvityksen tuloksena todettiin, että työhyvinvointiin liittyviä elementtejä on tutkittu melko paljon. Varsinkin työuupumusta ja -stressiä, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu viimeaikoina runsaasti. Työhyvinvoinnin ja työn tuloksen keskinäinen yhteys ovat olleet tärkeitä tutkimusaiheita, kuten myös varhainen eläkkeelle siirtyminen sekä positiivisen ja voimavarakeskeisen näkökulman vaikutus työhyvinvointiin. Vähemmälle huomiolle työhyvinvointitutkimuksessa näyttää jääneen yritys- ja organisaatiokulttuuriin, tukijärjestelmiin sekä johtamiseen liittyvät tutkimustavoitteet. Kovinkaan paljon ei työhyvinvointitutkimuksissa myöskään ole tarkasteltu osaamisen ja työhyvinvoinnin tai tasa-arvoasioiden ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Selvityksen mukaan työhyvinvointitutkimuksen haasteena on saadun tutkimustiedon vieminen työpaikoille. Esimerkiksi tieteellisiä lehtiä sisältävät tietoaaineistot eivät ole kaikkien työntekijöiden saatavilla. Selvityksen mukaan Suomessa tehdyistä työhyvinvointitutkimuksista on noussut esiin melko vähän konkreettisia työn kehittämisideoita ja -keinoja, eikä erilaisten uusien ideoiden ja keinojen vaikuttavuutta tutkita kovinkaan laajasti. (Mäkinen ym. 2014, 37–39.)

Työhyvinvointitutkimuksen aihealueet ovat osittain vaihtuneet stressin, uupumuksen ja kuormittavuuden aiheista voimavarojen tarkasteluun. Monen tutki-

muksen viitekehyksenä on positiivinen psykologia eri teorioineen. Tutkimuksen uusiksi alueiksi ovat nousemassa muun muassa eettinen kuormittavuus ja työhyvinvointiteknologioiden tutkimus sekä erilaiset taidelähtöiset työhyvinvoinnin kehittämisen tavat. (Mäkinen ym. 2014, 4.)

2.2 Työelämä 2020 -hanke

Työelämä 2020 -hanke haastaa kaikki työpaikat ja työelämän toimijat mukaan työelämän kehittämistalkoisiin, joiden tavoitteena on, että Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020. Hanke on käynnistetty työhyvinvointimme pelastamiseksi. Työelämä 2020 -hankkeen tarkoitus on viedä eteenpäin työelämästrategian toteutumista. Hanke kokoaa eri työelämän toimijoiden kehittämiseksi aikaansaamaa työtä yhteen, jotta työpaikat löytäisivät entistä vaivattomammin tarvitsemansa tuen ja palvelut. Hankkeen tavoitteena on, että tulevaisuudessa kaikki työpaikat saavuttaisivat vähintään hyvän perustason, jolloin työorganisaatioiden perusasiat olisivat kunnossa ja arki ja eri velvoitteiden hoitaminen olisi sujuvaa. (Työelämä 2020 -hanke.) Hankkeessa on mukana lähes 20 organisaatiota ja sosiaali- ja terveysministeriö on yksi hankkeen päätoimijoista (STM 2014a).

Hankkeen näkökulmasta toimivissa työyhteisöissä panostetaan samanaikaisesti sekä aikaansaannoksen että työhyvinvoinnin parantamiseen. Työhyvinvointiin nähdään vaikuttavan työn mielekkyys ja sujuvuus, esimiestyö sekä työympäristön turvallisuus. Työhyvinvointi ja terveys perustuvat työnantajan ja työntekijän jatkuvaan yhteistyöhön, jossa mukana työhyvinvointia tukevana osana ovat osaava työterveyshuolto ja ajanmukainen lainsäädäntö. Työn mielekkyyttä ja innostavuutta lisäämällä voidaan panostaa samalla myös työpaikan tuottavuuteen. Työmäärän ja työyhteisön hyvinvoinnin merkitys nähdään osatekijöinä ihmisen terveydelle ja työssäjatkamiselle. Tulevaisuuden työpaikalla ymmärretään työn ilon ja tehokkuuden yhteisvaikutus työhyvinvoinnille. Hankkeessa on mukana lähes 20 organisaatiota, joista yksi on hankkeen ydin-toimijana toimiva sosiaali- ja terveysministeriö. (Työelämä 2020-hanke.)

3 TYÖHYVINVOINNIN ELEMENTTEJÄ

Psykologisesta perspektiivistä tarkasteltuna työhyvinvointi on ihmiselle tunneperäinen kokemus. Mieleemme nousee ja kehossamme herää erilaisia tunteita, kun vaikkapa ajattelemme työtä tai olemme lähdössä työhön. Puheessamme on useita eri ilmaisuja määrittelemään ja kuvaamaan työhyvinvointia, kuten esimerkiksi työn ilo ja imu, työtyytyväisyys ja työssä jaksaminen. (Luukkala 2011, 32.) Työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, sillä yksityiselämän ihmissuhteet, taloudelliset resurssit ja elämäntavat heijastuvat myös työhön. Ihmisen yleiseen hyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttyminen, henkilökohtaiset arvot ja tavoitteellinen toiminta jokapäiväisine valintoineen. Työssäkäyvän ihmisen yleisen hyvinvoinnin nähdään muodostuvan työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta. (Rauramo 2012, 10–11.)

Työhyvinvointi ei ole irrallinen osa työtä, eikä sitä voi mikään ulkopuolinen tahto työyhteisölle tuottaa. Työhyvinvointi syntyy asioiden kokonaisuudesta, eli työstä ja sen seurauksista, yksilön ja työn suhteesta (Kaivola & Launila 2007, 128). Työhyvinvointia voivat tuottaa hyvin tehty työ ja yhteiseen päämäärään tähtäävä, toimiva työyhteisö. Yleistä ja stabiilia työhyvinvoinnin tilaa ei ole, vaan se on jatkuvasti muuttuva ilmiö, johon tarvitaan koko työyhteisön panostusta. Työhyvinvointi ei myöskään ole ehdoton hyvän olon tila, vaan työyhteisön ja työntekijän tulee kyetä kohtaamaan myös ristiriitoja ja ratkaisemaan ne yhdessä rakentavasti.

3.1 Työhyvinvointi laaja-alaisena käsitteenä

Modernein niin sanottu laaja-alainen työhyvinvoinnin käsite pitää sisällään niin työntekijään, työyhteisöön kuin organisaatioon liittyviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin laaja-alaisen mallin tavoitteena on siirtää painopiste työssä esiintyvien myönteisten piirteiden tarkasteluun ja kehittämiseen. Työhyvinvointi syntyy hyvin johdetusta työstä, jossa työntekijä on aktiivisessa ja vastuullisessa roolissa työhyvinvoinnin edistäjänä. Tällöin työ parhaimmillaan antaa työntekijälle työniloa ja tuloksellisuutta työnantajalle. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6–7.)

Professori Marja-Liisa Mankan (2010, 8) mukaan laaja-alaiseen työhyvinvoinnin viitekehykseen kuuluvat useat osatekijät ja niiden keskinäinen toimivuus. Näitä toisiinsa vaikuttavia työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat yksilö, organisaatio, esimies, työ ja ryhmähenki sekä asenne työhön (kuva 1). Positiivisessa yrityskulttuurissa panostetaan työhön, työntekijään ja koko työyhteisöön, ja työhyvinvointi nähdään tärkeäksi osaksi työn mielekkyyttä ja tuottavuutta. Kun koko työyhteisön eri tasojen erilaiset tarpeet saatetaan yhteen, voidaan luoda ja kehittää työhyvinvointia positiivisesti.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osatekijät (Manka 2010, 8)

Yksilön työhyvinvoinnin rakenteita ovat oman elämän hallinta, ammatillinen osaaminen ja hyvä terveys ja fyysinen kunto. Hyvän elämänhallinnan omaava ihminen kykenee selviytymään haasteita, joita hän itse ja ympäristö hänelle tuovat. Yksilön työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kokonaisuudesta. Ammatillinen osaaminen ja ihmisen halu kehittyä työssä tukevat hänen työhyvinvointiaan. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7–9; Manka 2006, 15–18.)

Myös yksilön **asenteet** heijastuvat työntekoon ja työhyvinvointiin. Asenteemme joko tukevat tai murentavat työhyvinvointiamme ja yhteistyötä.

Työhyvinvointi vaatii hyvää **esimiestyöskentelyä**. Toimintaa ja ihmisiä tulee johtaa oikeudenmukaisella tavalla. Hyvä esimies kannustaa työntekijöitä, osallistaa heitä työssään ja antaa palautetta. Hän neuvoo ja ohjaa työntekijöitä, hän luottaa heihin ja kuuntelee heitä. (Manka ym. 2007, 7–9; Manka 2006, 15–18.)

Hyvin toimivassa **organisaatiossa** on työn tavoitteet määritetty yhdessä työntekijöiden kanssa ja työn rakenne on joustava. Yhteisesti määritellyt työn päämäärät, tavoitteet ja selkeät toimintatavat synnyttävät työmotivaatiota ja sitoutumista työn tavoitteisiin. Hyvä työn organisointi mahdollistaa työntekijät käyttämään ammattitaitoaan parhaalla mahdollisella tavalla ja onnistuminen työssä lisää työn tulosta. Työympäristö tulee olla turvallinen, toimiva ja apuvälineiden on oltava tarkoituksenmukaisia. Hyvässä organisaatiossa jokaisen työntekijän on mahdollisuus kehittyä. (Manka ym. 2007, 7–9; Manka 2006, 15–18.)

Työyhteisön hyvä **ryhmähenki** edellyttää työntekijöiltä vuorovaikutteisia työskentelytapoja, joiden perustana ovat työntekijöiden keskinäinen avoimuus ja luottamus. Toimivassa työyhteisössä toisille työntekijöille tarjotaan myös apua ja tukea ja otetaan yhteisesti vastuu työn tuloksesta. Toimivassa työyhteisössä sallitaan työntekijöiden erilaisuus ja sitä pidetään vahvuutena, työntekijöitä arvostetaan ja kohdellaan tasavertaisesti. Hyvän ryhmähengen edellytykset ovat yhteiset pelisäännöt. (Manka ym. 2007, 7–9; Manka 2006, 15–18.)

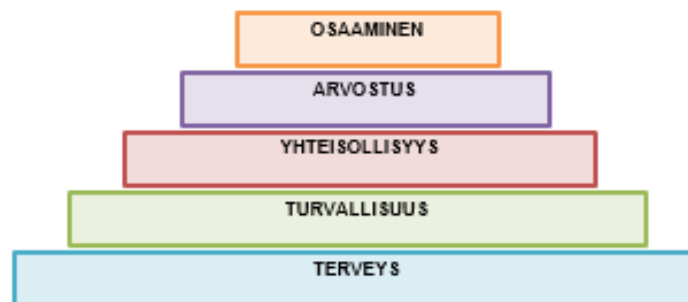
Työn tulee olla monipuolista ja vaihtelevaa. Työssä työntekijällä tulee olla mahdollisuus uuden oppimiseen ja työn kehittämiseen. Työtä koskeviin päätöksiin ja tavoitteisiin tulee voida vaikuttaa. Työhyvinvointia synnyttävät myös etenemismahdollisuudet ja palkkiot hyvin tehdystä työstä. (Manka ym. 2007, 7–9; Manka 2006, 15–18.)

3.2 Työhyvinvoinnin portaati -malli

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työtä, joka on tuottavaa, terveellistä ja turvallista ja jota tekee ammattitaitoinen henkilöstö hyvin johdetussa työorganisaatiossa. Tällaisessa työyhteisössä työntekijät kokevat työntekemisen mielekkääksi sekä palkitsevaksi ja työ tukee heidän kokonaisvaltaista elämänhallintaansa. Työ on tärkeä osa ihmisen elämää ja olennainen hyvinvoinnin lähde. Työnteko mahdollistaa tekijälleen toimeentulon, tuo elämään struktuurin ja rytmin, tuo mielekästä tekemistä ja mahdollistaa sosiaalisia suhteiden syntymisen. (Rauramo 2012, 10–12.)

Rauramon mukaan työhyvinvointia voidaan tarkastella humanistisen psykologian teoreetikko Abraham Maslow'n tarvehierarkiaan perustuen. Maslow'n näkemyksen mukaan ajatellaan, että ihmisen perustarpeet ovat hierarkkisessa suhteessa keskenään, jolloin seuraava taso voi aktivoitua vasta kun edellinen tarve on jokseenkin tyydytetty. Työhyvinvoinnin portaat -malli on luotu vertailemalla, yhdistelemällä ja hyödyntämällä jo olemassa olevia työhyvinvoinnin malleja, määritelmiä ja sisältöjä Maslowin tarvehierarkiaan perustuen. Jokainen porras sisältää sekä yksilöön että yhteisöön vaikuttavia työhyvinvoinnin näkökulmia ja tarkoitus on kehittää porras portaalta yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 12–13.)

Rauramon (2012, 15) esittämän työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan työhyvinvointiin kuuluvat terveys-psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja osaaminen-itsensä toteuttamisen tarve (kuva 2).



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2012, 15)

Terveyden tarpeen (psykofysiologiset perustarpeet) tyydyttyminen edellyttää, että työ on fyysisesti ja henkisesti sopivasti kuormittavaa ja myös ihmisen vapaa-ajalle jää voimavaroja. Työntekijän tulee olla mahdollisuus liikkua riittävästi, syödä terveellisesti sekä huolehtia kokonaisvaltaisesta terveydestään. Tällä portaalla tärkeänä tekijänä on työterveydenhuolto. (Rauramo 2012, 25–67.)

Turvallisuuden tarve voi tyydyttyä, kun työntekijä voi työskennellä turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä, jossa työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Kokonaisvaltaisen turvallisuuden osana ovat myös työyhteisön turvalliset toimintatavat, työsuhteen pysyvyys ja riittävä

palkka tehdystä työstä. Turvallisuutta tukevat toimiva riskienhallinta ja työsuojelu. (Rauramo 2012, 69–102.)

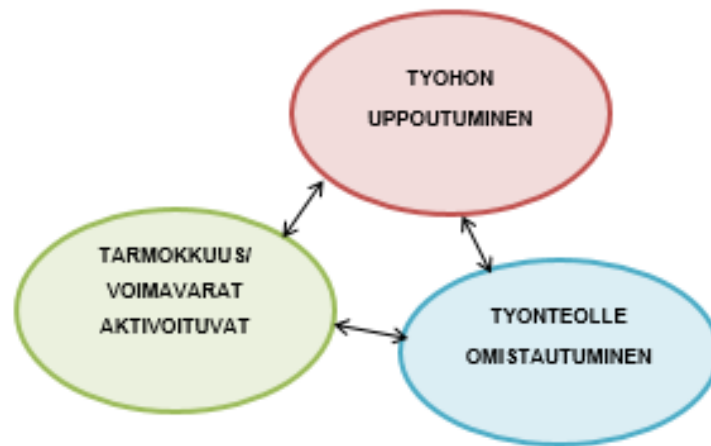
Yhteisöllisyyden tarve tyydyttyy, kun työyhteisössä on hyvä ilmapiiri ja sitä edistävät toimintatavat ja -käytännöt. Toimivassa työyhteisössä vuorovaikutus on avointa ja luottamuksellista ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Tässä portaassa ovat esimies-alaissuhteet tärkeässä osassa. Yhteisöllisyys nähdään vastavuoroisena toimijuutena ja sen tarkoitus on tukea niin yksilön kuin yhteisön työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 103–122.)

Arvostuksen tarve syntyy työn hyvinvointia ja tuottavuutta edistävästä eettisesti kestävästä toimintatavoista. Arvostuksen tunne työssä tyydyttyy, kun työntekijä saa työstään oikeudenmukaisen palkan, hän saa palautetta tekevästä työstä ja hänellä on mahdollisuus oman työnsä kehittämiseen ja arviointiin. Tavoitteena on arvostus omaa ja toisten työtä kohtaan. (Rauramo 2012, 123–143.)

Osaamisen tarve (itsensä toteuttamisen tarve) voidaan saavuttaa, kun työntekijällä on mahdollisuus käyttää työssä omaa osaamistaan, kehittää itseään ja oppia uutta ja näitä osa-alueita tuetaan myös esimiestasolta. Työn tavoitteita nähdään edistävän sekä yksilön että työyhteisön osaamisen kehittäminen. (Rauramo 2012, 145–169.)

3.3 Työn imu

Työn imu -käsite tarkoittaa yksinkertaisuudessaan työn tekemistä tarmokkaasti, työstä nauttien ja työhön omistautuneesti uppoutuen (kuva 3). Tällöin työn tekeminen tuo ihmiselle energisyyden kokemuksen, joka tuottaa hänelle onnellisuutta ja hyvinvointia, synnyttäen samalla aloitteellisuutta ja tuottavuutta. Työn imun ansiosta myös vaativaksi koetussa työssä voi viihtyä. Työn imu vaatii kuitenkin työntekijältä ja koko työyhteisöltä oikeanlaista asennetta työhön ja työn tekemiseen. (Hakanen 2011, 6–8.)



Kuva 3. Työn imua kuvaavat myönteiset työhyvinvoinnin elementit (Hakanen 2011, 38–42)

Työn imu on tarmokkuutta, työlle omistautumista ja uppoutumista. Kokiesamme itsemme työpäivän aikana pääosin energiseksi niin silloin voimme kokea itsemme **tarmokkaiksi**, tällöin työ antaa meille sellaisia positiivisia elementtejä, jotka aktivoivat voimavaramme. Tarmokkuus pitää käsitteenä sisällään myös työntekijän halun panostaa työhönsä, myös kohdatessaan työn haasteita. Työlle **omistautuminen** mahdollistuu silloin, kun omat arvomme ja asenteemme ovat sopusoinnussa työnantajamme arvoihin ja koemme työmme merkittäväksi ja innostavaksi. Tällöin voimme itse arvostaa tekemäämme työtä, jota työnantajamme edustajana teemme. Työhön **uppoutuminen** nähdään työn imu- käsitteessä positiona, jossa työ koetaan niin mielekkäänä, että asiat sujuvat ja ajan kuluu ei työpäivän aikana miltei huomaa, sillä työhön keskittyminen on niin syvää. Mitä paremmin työn imu toteutuu, sitä paremmin työntekijä kykenee työolosuhteiden epäkohtia. (Luukkala 2011, 38–39.)

Työn imu voi heijastua positiivisena myös työn ulkopuolelle. Työn imulla on myönteisiä vaikutuksia työntekijälle itselleen, hänen läheisilleen, muuhun elämään ja työyhteisölle. Työn imun positiivisia seurauksia voi olla nähtävillä jopa useiden vuosien kuluttua. Yksilötasolla työn imun kokemus vaikuttaa myönteisesti ja kokonaisvaltaisesti työntekijän terveyden tilaan ja yleiseen onnellisuuteen. Työyhteisötasolla vaikutukset heijastuvat hyvään työsuoritukseen ja tätä kautta tuottavuuteen. (Hakanen 2011, 40–42.)

Työn imua on mahdollista kokea, kun työntekijän ääni tulee työyhteisössä kuulluksi, hän voi olla osallisena työyhteisöä koskevia päätöksiä tehtäessä ja hänen yksilöllisyyttään kunnioitetaan. Työntekijän työnkuva tulee olla selkeästi määritelty, työssä tulee olla työn imua edistävät pelisäännöt ja tehdystä työstä

tulee saada riittävä palkkio. Työn imua voi kokea, kun työntekijän ja työkaveiden ja esimiesten välinen keskinäinen vuorovaikutus on toimivaa, kunnioittavaa ja vuorovaikutteista, ja työnteko saa ja voi olla myös hauskaa. (Hakanen 2011, 44–47.)

4 TYÖHYVINVOINTITAITOT

Jokainen työntekijä varmaankin toivoo voivansa kokea työssään työhyvinvointia ja työniloa. Työhyvinvointi ja työnilo on useiden asioiden summa, eikä se synny itsestään. Työhyvinvointi on sekä yksilön että yhteisön tunnekokemus, mutta sen kokeminen vaihtelee kuitenkin ihmisittäin (Manka 2012, 77). Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvoinnin yksilöllisiin sekä yhteisöllisiin elementteihin. Kyetäkseen edistämään ja tukemaan yksilön ja yhteisön hyvinvointia tarvitsee työntekijä erilaisia työhyvinvointitaitoja, joilla tämä onnistuu.

4.1 Yksilön työhyvinvointitaidot

Työ ei tule tehtyä ilman ihmistä, joka sitä tekee. Työ on ihmisen elämän peruselementti, joka on paljon muutakin kuin vain elannon hankkimista suorittamisen keinoin. Ihmisen perusolemus on toiminnallinen ja työn kautta ihminen voi toteuttaa itseään. Työn kautta ihminen muokkaa omakuvaansa suhteessa ympäröivään maailmaan. (Kaivola & Launila 2007, 69.) Ihminen kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti. Samaa työtä tekevät voivat kokea työhyvinvointinsa täysin vastakkaisiksi. Tähän vaikuttavat monet eri tekijät, kuten ihmisen persoonallisuus, optimismi, itsetunto, koherenssi, ikä, sukupuoli, koulutus ja elämäntilanne. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2008, 75–92; Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2008, 95–116.) Vaikka hyvien työolosuhteiden luominen onkin pitkälti organisaatioiden vastuulla, jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa omalla toiminnallaan. Työntekijä valitsee itse omat asenteensa työtä kohtaan ja on itse vastuussa fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnistaan. (Pakka & Rätty 2010, 23.)

Muutokset työelämässä ovat tuoneet uudenlaisia odotuksia yksittäistä työntekijää kohtaan. Nykyään ajatellaan, että mekaanisen ammattitaidon lisäksi työntekijä tarvitsee muitakin työelämätaitoja. Sosiaalisten ja vuorovaikutustai-

tojen merkitys työelämässä on kasvanut. Tärkeäksi hyvinvointi- ja menestystekijäksi työssä on noussut yksittäisen työntekijän taito toimia rakentavana osana työyhteisöä. (Kaivola & Launila 2007, 72–75.) Oman ammattitaidon ylläpitäminen, osaamisen kehittäminen ja aktiivisuus työssä tukevat yksilön työhyvinvointia. Jos suuntaamme osaamisemme ja energiamme vallitsevien työolojen kehittämiseen, valittamisen sijaan, voimme vaikuttaa työhömme ja lisätä työhyvinvointia. (Pakka & Rätty 2010, 23.)

Työntekijä tarvitsee erilaisia taitoja kyetäkseen toimimaan hyvin työyhteisönsä jäsenenä. Työpsykologi Jouni Luukkala (2011, 75–200) määrittelee, että yksilötason työhyvinvointia edistäviä taitoja ovat tunnetaidot, tavoiteajattelu, tahtotila ja muutosvalmius.

Työntekijä, jolla on hyvät tunnetaidot, tunnistaa omat tunteensa ja osaa ilmaista niitä rakentavalla tavalla, ja osaa tuntea myötätuntoa muita kohtaan. Tunnetaitava työntekijä kykenee käsittelemään työasioita asioina, ja osaa ottaa vastaan myös haastavia tunteita synnyttävät tilanteet. Tunnetaitava ihminen tukee työhyvinvointiaan huolehtimalla kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan onnellisuusaktiviteettien avulla. Onnellisuus-aktiviteetteja ovat esimerkiksi positiivisen ajattelu, kehosta huolehtiminen liikunnan rentoutumisen ja unen avulla ja hyvät sosiaaliset suhteet. (Luukkala 2011, 75–107.)

Tavoiteajattelu työhyvinvointitaitona tarkoittaa sitä, että osaamme ohjata omaa ajatteluamme hyödyllisiin ajatuksiin. Tällöin työntekijä kykenee myönteisen ajattelun kautta ratkaisemaan erilaisia ongelmia rakentavasti, katkaisemaan kiireentunnun työssä ja osaa aikatauluttaa työnsä realistisesti. Tavoiteajattelutaitoinen työntekijä osaa asettaa työlleen työn mielekkyyttä lisääviä tavoitteita, jotka hänen on myös mahdollista saavuttaa. Nämä tavoitteet voivat olla esimerkiksi joitain työhön liittyviä unelmia tai haaveita tai vaikka haasteista selviämistä tai haasteiden muuttamista mahdollisuuksiksi. (Luukkala 2011, 109–140.)

Tunnetaitojen ja tavoiteajattelun lisäksi työntekijällä tulee olla myös tahtotila, jotta hyvät ajatustunteet voidaan muuttaa teoiksi. Tahtotilan avulla saavutamme asettamamme tavoitteet ja suuntaamme tunne-energiamme sen tueksi. Tahtotilamme voimakkuuteen vaikuttavat biologiset, psykologiset ja sosiaaliset tekijät. Myös arvomme ja tarpeemme motivoivat meitä vahvasti ja ne tukevat

ja vahvistavat tahtotilaamme. Aina emme kuitenkaan voi toimia arvojemme mukaisesti, esimerkiksi sairastuessamme aktiivisuuden arvo estyy. Hyvät sosiaaliset suhteet ja sisukkuus toimivat kannustavina ja motivaatiota kohottavina tekijöinä. (Luukkala 2011, 143–172.)

Muutosvalmius antaa kyvyn elää välttämättömien muutosten kanssa. Se on halu ja kyky oppia uutta ja taito sopeutua ja hyödyntää kohtaamansa muutokset. Muutokset synnyttävät usein erilaisia tunteita ja tunnetaitomme auttavat muutostunteiden haltuunotossa. Muutosvalmiutta tukee myönteinen asenne uusia tilanteita kohtaan. Muutostilanteessa työntekijöiden yksilöllisyys korostuu ja erilaisuuden hyväksyminen on tällöin yhteisöllisesti tärkeää. Muutosvalmiuden katsotaan olevan silta yksilö- ja yhteisötason työhyvinvointitaitojen välillä. (Luukkala 2011, 175–200.)

4.2 Yhteisölliset työhyvinvointitaidot

Ihmisen olemassaolo ja minuus toteutuvat suhteessa muihin ihmisiin, ihminen on sosiaalinen ja liittymisen tarve on ihmisellä sisäsyntyisenä ominaisuutena. Työyhteisöissä korostuu sosiaalisten suhteiden merkitys. Jokainen ihminen haluaa olla osa jotakin hyväksi ja merkitykselliseksi kokemaansa joukkoa. Työyhteisöt rakentuvat erilaisista ihmisistä ja työyhteisön jäsenet tarvitsevat toinen toisiaan. Jos oma työyhteisö edustaa työntekijälle hyviä ja tärkeitä arvoja, joihin työntekijän on helppo samaistua, on liittyminen työyhteisöön luontevaa. (Kaivola & Launila 2007, 77–78.)

Työelämässä puhutaan yhteisöllisyyden käsitteestä ja sen merkityksestä työhön ja työhyvinvointiin (Kaivola & Launila 2007, 77). Hyvin tärkeä yhteisöllisyyden voimavara on työyhteisö itse. Yhteisöllisyys syntyy yhteisestä työn tavoitteesta, johon jokaisen yhteisön jäsenen tulee sitoutua. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 64.) Työyhteisön hyvä työilmapiiri ja yhteishenki ovat suorassa suhteessa työn tulokseen (Kaivola & Launila 2007, 77). Työyhteisön kiinteys taas lisää työn tehokkuutta (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 62).

Jokaisen työyhteisön tehtävänä työn perustehtävän ohella on huolehtia työyhteisön yhtenäisyydestä, ilmapiiristä ja työtyytyväisyydestä. Työntekijä viettää

suurimman osan aktiivisesta ajastaan työpaikalla, joten on erittäin merkityksellistä, millaisessa työilmapiirissä työskentelee. Työhyvinvoinnin taustalla on työyhteisön positiivinen yhteisöllisyys. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 62–64.) Hyvinvoivassa työyhteisössä mahdollistuu työntekijöiden välisen yhteenkuuluvuuden tunteen – yhteishengen ja keskinäisen luottamuksen syntyminen, toisten auttaminen ja huomioon ottaminen, avoin ja joustava ilmapiiri. Työhyvinvointi työyhteisössä ilmenee yhteisön jäsenten hyvinvointina, oppimisena ja tuloksellisuutena. (Kaivola & Launila 2007, 77–79.)

Osana yhteisöllistä työhyvinvointia ovat työntekijöiden ryhmätason työhyvinvointitaidot. Ryhmätason työhyvinvointitaitoja ovat työpsykologi Luukkalan (2011, 203–279) mukaan työyhteisötaidot, jämäkkä vuorovaikutustapa ja esimiehen tukeminen.

Työyhteisötaitojen perustana ovat työntekijän osaaminen ja yhteistyöhakuisuus. Työhyvinvoinnin ja yhteistyön ytimessä on ensisijaisesti työntekijän ammatillinen osaaminen. Yhteistyöhakuisuudella tarkoitetaan työntekijän halua, kykyä ja pyrkimystä toimia työyhteisössä rakentavalla ja kehittävällä tavalla. Työyhteisön jäsenenä työntekijän tulee työskennellä kohti yhteistä päämäärää, yhteisön muita jäseniä tukien. Esimiehen rooli työyhteisötaitojen tukijana on tärkeä. (Luukkala 2011, 205–227.)

Jämäkkää vuorovaikutustapa on toimintamalli, jossa työyhteisön jäsenet ovat rakentavassa ja tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa keskenään. Se on vastakohta alistuvalle ja aggressiiviselle vuorovaikutusmallille. Tätä toimintamallia käyttäessään työntekijä käyttää puhuessaan rauhallista ääntä ja kykenee etukäteen miettimään mitä ja miten sanoo sanottavansa ja osaa perustella näkemyksensä. Jämäkkä vuorovaikutusmalli mahdollistaa erilaiset mielipiteet. Jämäkästi vuorovaikutustilanteessa toimiva työntekijä ilmaisee asiansa totuudellisesti ja hän osaa myös kuunnella muita, ottaen huomioon niin omat kuin muidenkin tarpeet. (Luukkala 2011, 229–253.)

Esimiehen tukeminen on myös tärkeä ryhmätason työhyvinvointitaito. Esimiehet ovat työhyvinvoinnin edistäjinä avainasemassa työyhteisöissä. Esimiehen tehtävänä on johtaa työyhteisössä sekä asioita että työntekijöitä. Tukeaksemme yhteistä työhyvinvointia meidän tulee siis tukea esimiestämme. Jokainen yksittäinen työntekijä tukee esimiestään tekemällä työnsä hyvin, olemalla

aktiivisesti ja rakentavasti osallisena työyhteisön asioissa ja sosiaalisissa suhteissa, auttamalla muita, pyytämällä itse apua tarvittaessa ja ottamalla itsekin selvää työhön liittyvistä asioista. Yhteistyökykyinen ja oma-aloitteinen työntekijä voi omalla panoksellaan edesauttaa esimiehen mahdollisuuksia edistää työyhteisön työhyvinvointia. (Luukkala 2011, 255–279.)

5 VARHAISKASVATTAJAN TYÖ

5.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuus. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää pienten lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista kasvatuskumppanuudessa lasten huoltajien kanssa. Varhaiskasvatus on lasten erilaisissa elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuspalvelut ovat keskeinen osa lapsiperheiden palvelu- ja tukijärjestelmän toimintakokonaisuutta. Varhaiskasvatuspalveluihin kuuluvat kunnan tai yksityisen järjestämä päivähoito ja esiopetus sekä muu toiminta kuten esimerkiksi avoin varhaiskasvatustoiminta. (THL 2015.)

Päivähoito on yhteiskunnan tarjoamaa varhaiskasvatuspalvelua, jota toteutetaan pääasiassa päiväkodeissa sekä perhepäivähoidossa. Lasten päivähoito on varhaiskasvatuspalvelua, jossa yhdistyvät sekä lapsen oikeus varhaiskasvatukseen että lapsen huoltajien oikeus saada lapselleen hoitopaikka. Päivähoitoa järjestetään päiväkotihoidona, perhepäivähoidona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana. Nykyisin voidaan kuntakohtaisesti tarjota myös avointa varhaiskasvatustoimintaa. Päivähoito voi olla kunnallista tai yksityisen järjestämää. Kunnat järjestävät päivähoitoa lapsiperheiden tarpeiden mukaisesti. Päiväkotien toiminta järjestetään hyvin monimuotoisena vaihdellen muutamasta tunnista ympärivuorokautiseen hoitoon. (THL 2015.) Päiväkotien lapsiryhmien koot, henkilöstömitoitus ja sisä- ja pihatilojen perusmitoitukset pohjautuvat sosiaali- ja terveysministeriön ohjeisiin päivähoidon järjestämisestä sekä kunnissa käytössä oleviin käytännön mukaisiin suosituksiin. Päivähoitoa ja lasten kanssa työskentelyä ohjaavat monet lait ja asetukset sekä suositukset ja toimintaa linjaavat perusteet (Ristioja & Tamminen 2011, 9).

Tärkein päivähoitoa ohjaava laki 31.7.2015 asti on laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36. Uuden varhaiskasvatuslain ensimmäisen vaiheen on tarkoitus astua voimaan 1.8.2015. Tällöin lasten päivähoidosta annetun lain nimi muuttuu varhaiskasvatuslaiksi ja käsitteenä varhaiskasvatus korvaa lasten päivähoidon. (OPM 2015.) Uuden varhaiskasvatuslain oli tarkoitus rajata lapsiryhmien kokoa suhteessa kasvattajien määrään positiivisella tavalla. Keväällä 2015, uuden hallituksen aloittaessa työskentelynsä ja etsiessä leikkauskohteita julkisin varoin tuotetuista palveluista, myös varhaiskasvatus joutui tämän ”leikkurin” kohteeksi. Suunnitelmissa onkin nostaa lapsiryhmien kokoa kasvatamalla ryhmäkokoja yhdellä lisälapsella kasvattajaa kohti. Tämän ryhmäkokojen kasvattamisen kasvattajat kokevat huolestuttavana uudistuksena. Sen nähdään heikentävän muun muassa varhaiskasvatuksen laatua, lasten asemaa ja kasvattajien työssäjaksamista.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ja lastentarhanopettajaliitto ovat ilmaisseet huolensa hallituksen suunnittelemista linjauudistuksista. Lastentarhanopettajaliitto (2015) on huolissaan lasten asemasta ja oikeuksista, sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen järjestämismahdollisuudesta tiukentuvien henkilöstöresurssien vuoksi. Talentian (2015) mukaan päivähoidossa ollaan oltu jo pitkään valmiiksi äärirajoilla, jolloin työntekijöiden työhyvinvointi on vaarassa ja sen vuoksi kustannukset kasvavat lisääntyvien sairauspoissaolojen myötä.

Kuntatyönantajien (2014) mukaan vuonna 2013 kunnallisessa päivähoidossa työskenteli 60 918 työntekijää. Päivähoidossa työskentelevien lasten kasvatuksesta vastaavien työntekijöiden yleisimmät ammatit ovat lastenhoitaja, lastentarhanopettaja ja perhepäivähoitaja. Päivähoidossa työskentelee myös esimerkiksi lasten erityisavustajia, päivähoidon työntekijöitä ja erityislastentarhanopettajia. Päivähoitohenkilöstön keski-ikä on 44,4 vuotta, ja alle 30-vuotiaita on 15 % ja yli 50-vuotiaita yli kolmannes. Lasten hoito- ja kasvatustehtävissä työskentelevän henkilöstön lisäksi päivähoidossa toimitaan muidenkin ammateissa, kuten esimerkiksi siivoojina ja ruokapalvelutyöntekijöinä. (KT 2014b.) Päivähoidon työntekijät toimivat myös yhdessä moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa muun muassa terveys-, opetus- ja sosiaalitoimen kanssa (Ristioja & Tamminen 2011, 28).

Kunnissa varhaiskasvattajan työtä ja palkkausta ohjaa kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES. Tällä hetkellä voimassa oleva sopimus on ajalle 1.3.2014–31.1.2017. Sopimuskausi muodostuu kahdesta jaksosta, jotka ovat 1.3.2014–31.12.2015 ja 1.1.2016–31.1.2017. KVTES määrittää muun muassa palkkausta, työaikaa ja vuosilomia ja vapaita koskevia asioita. (KT 2014a.)

5.2 Varhaiskasvattaja päiväkodissa

Päivähoidon tärkein voimavara on hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö. Päiväkotityö on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. Päiväkotityössä työn haasteita ovat muun muassa lapsille mitoitettu toimintaympäristö, vuorovaikutuksellisen ihmissuhdetyö, nostamiset ja työn resurssit. Työhyvinvoinnin tavoitteina päivähoidossa ovat terveet ja työkykyiset työntekijät. Päiväkotityössä työhyvinvointi rakentuu monista asioista. Työyhteisössä työhyvinvointi on jokaisen työntekijän yhteistyön tulosta. Toimiva ja rakenteeltaan selkeä organisaatio, jossa jokainen työntekijä tuntee oman perustehtävänsä ja toimenkuvansa tukee työhyvinvointia koko yhteisön näkökulmasta. Hyvät työyhteisötaidot tukevat yhteisöllistä hyvinvointia. Kasvattajien työssään tarvitsemia työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot, toisten huomioon ottaminen, ymmärtäminen ja tukeminen, halu ja kyky toimia työssä rakentavalla tavalla, aktiivinen ja kehittävä työote ja kyky antaa ja vastaanottaa palautetta. Myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja kehittyä työssä edistävät työhyvinvointia työyhteisössä. Yksilötasolla työhyvinvointi rakentuu muun muassa oman terveyden huolehtimisesta, hyvästä ryhmätyöstä ja toimivasta työn suunnittelusta ja työoloista. Kasvattaja voi hyvin työssään kokiessaan itsensä arvostetuksi, onnistuessaan työssään ja saadessaan työstään palautetta. (Ristioja & Tamminen 2011, 4–8, 17.)

Päiväkotiyhteisö on toiminnallinen kokonaisuus, jossa työyhteisön jäsenillä on yhteinen perustehtävä, yhteinen esimies ja yhteiset aineelliset resurssit ja työympäristö. Päiväkodissa työtä tehdään lapsiryhmissä tiimityönä. Kasvattajan työn tärkein tavoite on lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen, mikä ohjaa koko kasvattajatiimin toimintaa. Työskenneltäessä tiimeissä, on tärkeää, että kasvattajilla on selkeä käsitys omista työtehtävistä ja roolista ja riittävän

hyvä keskinäinen vuorovaikutus. Jokaisen kasvattajan tulee hoitaa työnsä vastuut omat ja muiden työtiimin kasvattajien vahvuudet tunnistaen. Päiväkotityön työhyvinvoinnin perustekijäksi ja toimivan työyhteisön edellytykseksi nimetään usein hyvä, suunnitelmallinen ja johdonmukainen johtaminen. (Ristioja & Tamminen 2011, 17.)

Päiväkodin kasvattajien toiminta pohjautuu yhteiskunnassa vallalla oleviin arvoihin ja toimintatapoihin, kasvatuskumppanuuteen lasten vanhempien kanssa, suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen työhön ja yhteisölliseen toimintakulttuuriin. Päiväkodit ovat oppivia työyhteisöjä, joissa oppiminen tapahtuu yhdessä muiden kanssa. Oppiva työyhteisö ottaa kaikki mukaan ja mahdollistaa kannustavan ja avoimen ilmapiirin, jossa toimintaa kyetään arvioimaan kriittisesti. (Ristioja & Tamminen 2011, 6.) Kasvattajat tarvitsevat työssään monenlaista osaamista. Toimivan kasvattajatiimin yhteistyö on hyvän varhaiskasvatustyön lähde. Kasvattajatiimit muodostuvat usein sekä kokeneista että ehkä vasta työelämäänsä tulleista työntekijöistä. Kasvattajatiimin vahvuus on suuri määrä erilaista ammatillista osaamista, jonka käyttöön otto on sekä lasten, perheiden että kasvattajien yhteinen etu. Erilaiset yksilölliset taidot tuovat kasvattajatiimiin vahvuutta ja erilainen osaaminen rikastuttaa kasvatustyötä. (Kupila 2011, 305–306.)

Varhaiskasvattajan työ toteutuu kokonaisuutena, jossa lasten hoito, kasvatusta ja opetus nivoutuvat toisiinsa. Tämä varhaiskasvatuksen kokonaisuus painottuu eri tavoin eri-ikäisillä lapsilla ja sen merkitys vaihtelee erilaisissa päiväkotien tilanteissa ja toiminnoissa. Kasvattajan tehtävä on luoda lapselle hyvän hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuus, jolla voidaan edistää lapsen myönteistä minäkuvaa, lapsen ilmaisu- ja vuorovaikutustaitoja sekä ajattelun kehittymistä. Lapsen päiväkotipäivään kuuluu hoito- ja vuorovaikutustilanteita sekä arjen pieniä työtehtäviä, leikkiä ja muuta lapselle ominaista toimintaa, jotka kaikki ovat tärkeitä kasvun ja oppimisen tilanteita. Kasvattajan tehtävä on tuoda lapsen päivään kasvatuksen ja opetuksen ulottuvuus. Kasvattajalta edellytetään sitoutuneisuutta työhön, sensitiivisyyttä, taitoa ja kykyä reagoida lapsen erilaisiin tunteisiin ja tarpeisiin. Kasvattajien tehtävänä on luoda päiväkotiympäristöön hyvän ilmapiirin, jossa lapset voivat kokea yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Kasvattajat vahvistavat toiminnallaan lapsen ystävyyssuhteiden ja hoito- ja kasvatussuhteiden jatkuvuutta. (Stakes 2005, 15–17.) Kasvattajat

toimivat lasten vanhempien kanssa kasvatuskumppanuuden hengessä. Kasvatuskumppanuus tarkoittaa sitä, että kasvattajat ja vanhemmat toimivat yhdessä lapsen edun mukaisesti ja ovat tasavertaisia, mutta erilaisia lapsen asiantuntijoita. (Ristioja & Tamminen 2011, 6.)

Naisvaltainen varhaiskasvatustyö päiväkodissa mielletään usein kutsumustyöksi, johon hakeudutaan pääasiassa lasten vuoksi. Työskentely lasten kanssa on moni-ilmeistä ja vaihtelevaa työtä, ja moni kasvattaja kokee työn iloa saadessaan auttaa lapsia oppimaan uutta ja tulemaan toimeen itsensä ja toisten kanssa. (Riihonen 2013, 89). Yleisesti päiväkodin työntekijät kokevat työnsä monipuolisena, merkittävänä ja antoisana työnä. Päiväkotityö on myös fyysisesti monipuolista työtä, johon kuuluu vaihtelevasti istumista, seisomista ja liikkumista. Työskentely vaatii työntekijältä hyvää fyysistä työkykyä, sillä selän kumarat asennot, kyykkyasennot, taakkojen nostaminen ja kantaminen ovat yleisiä. Työympäristö on usein meluisa, ja ulkoiltaessa ilma on usein joko kylmä tai kuuma. Työturvallisuusriskejä aiheutuu esimerkiksi lattialla olevista leluista ja talvisin ulkotilojen liukkaudesta. Työ ja terveys Suomessa -kyselyn mukaan päivähoidon henkilöstöllä esiintyy runsaasti niskahartiasaudun, selän ja alaraajojen vaivoja. Kolmannes työntekijöistä kokee, että melusta on melko paljon tai paljon haittaa. Jatkuva ja liiallinen melu voi myös aiheuttaa äänihäiriöitä, keskittymisvaikeuksia, stressiä ja kuulon alenemaa. (TTL 2013a.)

5.3 Aiempaa työhyvinvointitutkimusta varhaiskasvatuksessa

Laura Pekkarinen (2013) toteaa tutkielmassaan, että päiväkodeissa tehtyä työhyvinvointitutkimusta on vielä vähän, vaikka aihe on ajankohtainen puheen aihe yhteiskunnassamme. Pro gradu -tutkielmassaan hän tarkasteli työhyvinvointia työn voimavarojen ja kuormittavuustekijöiden näkökulmista. Tutkielman tuloksena kasvattajien voimavaroja selkeästi eniten lisääviksi tekijöiksi koettiin lapset ja työyhteisö. Myös työilmapiiri ja vanhemmat ja perheet koettiin voimavaroja vahvistavina elementteinä. Kuormittavimmaksi tekijäksi päiväkotityössä koettiin suuret lapsiryhmät. Kuormittavina tekijöinä koettiin melko tasaisesti olevan useat tekijät, kuten esimerkiksi melu, kiire ja ajan puute, sijaisresurssien niukkuus, haastavat asiakkaat ja lisääntyvä työmäärä. Tutkielmassa kasvattajat saivat nimetä toimenpiteitä, joilla työhyvinvointia voitaisiin päiväkodis-

sa kehittää. Näitä tekijöitä olivat kommunikaation lisääminen, pienemmät lapsiryhmät, resurssien lisääminen, vapaa-ajan yhteistyö, johtajuus, koulutukset ja toimintaympäristön parantaminen (akustiikka). (Pekkarinen 2013, 2–3, 57–68.)

Ruuska Anna-Mari (2014) on tarkastellut tutkielmassaan päiväkodin lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta. Tutkimuksen tuloksena Ruuska toteaa, että toimiva tiimi muodostuu lastentarhanopettajien näkemyksen mukaan avoimesta keskustelukulttuurista, ammatillisesta osaamisesta ja sen hyödyntämisestä. Tärkeäksi ammatilliseksi osaamiseksi koettiin vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot. Työhyvinvoinnin koettiin olevan hyvää, kun työssä viihdyttiin, työt voitiin jättää työpaikalle, työolot olivat hyvät, päiväkodissa oli yhteisiä tapahtumia, jaksamista työssä ja mahdollisuus keskusteluun. Työhyvinvointia tarkastellessa nousi vahvimmin esiin yksilön näkökulma, mutta myös työyhteisön ja työturvallisuuden tekijät. Lopputuloksena todettiin, että toimiva tiimi vaikutti myönteisesti kasvattajan työntekoon ja edisti hänen henkilökohtaista hyvinvointiaan. (Ruuska 2014, 95–100.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Työskentelen kasvattajana Mielakan päiväkodissa. Opiskelen työni ohella sosionomiksi Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa, joten tutkimusta tehdessäni olen sekä työntekijän että opiskelijan rooleissa. Valitsin opinnäytetyöni tutkimuskohteeksi työhyvinvoinnin, sillä minua kiinnostavat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät niin yksilön kuin yhteisönkin näkökulmista tarkasteltuina. Olen myös innostunut kehittämään omaa ja työyhteisön työhyvinvointia. Työni pohjautuu työhyvinvoinnin teorian tietoon, ja opinnäytetyöhön tuovat kokemuksellisen näkökulman päiväkodin kasvattajien ajatukset tutkittavasta asiasta. Opinnäytetyössäni tarkastelen työhyvinvointia positiivisen psykologian näkökulmasta.

Sain opinnäytetyöni tilaajaksi päiväkotimme johtajan Ansa Sopasen, jonka kanssa teimme sopimuksen työstä tammikuussa 2014. Opinnäytetyön tekijänä rajasin tutkimuskohteeksi päiväkodissamme työskentelevät kasvattajat. Tutkimuksessani en erotellut vastaajia iän, työhistorian tai koulutustaustan mu-

kaan. Tutkimuksen tarkoitus oli saada kuva yhteisestä työhyvinvoinnin kokemuksesta Mielakan päiväkodissa.

Samanaikaisesti opinnäytetyöni kanssa työnantajani, Kouvolan kaupunki, on käynnistänyt työhyvinvointiohjelman vuosiksi 2014–2017, joka on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Työhyvinvointiohjelman myötä Kouvolan kaupungin varhaiskasvatusyksiköiden on tarkoitus ennen uuden toimintakauden alkua laatia yksikkökohtainen työhyvinvointisuunnitelma, jonka tukena opinnäytetyön tutkimustulokset toimivat.

6.1 Positiivinen psykologia – tutkimuksen lähestymistapa

Positiivinen psykologia on tämän vuosituhannen puolella vahvistunut, maailmalla laajeneva tieteenala, jonka laajaan tutkimuskenttään kuuluu ajattelun ja käyttäytymisen tutkiminen mitä erilaisimmissa ympäristöissä päiväkodeista puolustusvoimiin. Positiivisen psykologian lähtökohtana on diagnosoida hyvää ja löytää ihmisistä ne vahvuudet, joilla voidaan parantaa sekä ihmisen omaa että yhteisöjen hyvinvointia. Positiivisen psykologian vahvoina vaikuttajia ovat professorit Martin Seligman, Mihály Csíkszentmihályi, Sonja Lyubomirsky ja Barbara Fredrikson. Heistä Seligman tunnetaan hyvinvoinnin ja kukoistuksen *PERMA*-teorian kehittäjänä ja Csíkszentmihályi taas flow-teoriastaan. Lyubomirsky tunnetaan monien onnellisuusinterventioiden äitinä ja Fredrikson puolestaan on tutkinut positiivisten emootioiden voimaa. Suomessa positiivisen psykologian uranuurtaja on ollut professori Esa Saarinen. Saarinen on esitellyt elämänfilosofiaansa ja kukoistuksen pedagogiikkaa jo 1980-luvulla, joiden voimme nyt nähdä ilmenevän positiivisen psykologian peruskysymyksissä. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 19–24.)

Positiivinen psykologia osoittaa, miten vahvuuksien kehittäminen vie ihmistä paremmin eteenpäin kuin heikkouksien kimpussa kamppailu. Positiivinen psykologia tarkastelee ihmistä hyveiden kautta. Se kannustaa arvioimaan omia vahvuuksia, voimavaroja ja kehittämään niitä. Tämä psykologinen näkökanta painottaa positiivisten tunteiden, ihmissuhteiden, rohkeuden ja toivon merkitystä elämässä. Se näyttää, miten oman ajattelun ja toiminnan avulla voidaan edistää omaa hyvinvointia ja kykyä selviytyä jopa hyvin vaikeissa olosuhteissa ja kääntää haasteet mahdollisuuksiksi. (Ojanen 2007.)

Erään määrittelyn mukaan positiivinen psykologia on tieteelliseen tietoon pohjautuva näkökulma seikoista, jotka tekevät elämästämme elämisen arvoista. Sen tarkastelun kohteena ovat ne inhimilliset olosuhteet, jotka johtavat onnellisuuteen. Positiivinen psykologia tutkii olosuhteita ja prosesseja, jotka edistävät ihmisten ja ryhmien suotuisinta mahdollista toimintaa. Positiivisessa psykologiassa ollaan kiinnostuneita niistä asioista, jotka toimivat ihmisillä, ovat oikein ja voivat muuttua vielä paremmaksi. (TTL 2013b.)

Psykologia on perinteisesti keskittynyt tutkimaan ihmisten psyykkisiä ongelmia ja niiden syitä. Myös työpsykologiassa on työn tarkastelu painottunut työpahoinvoinnin tutkimiseen. Kuitenkin valtaosa työssäkäyvistä ihmisistä voi hyvin niin työssä kuin arkielämässä. Työhyvinvointia ei ole tarkoituksenmukaista tutkia yksinomaan ongelmakeskeisestä näkökulmasta, sillä se voi antaa työelämästä varsin yksipuolisen kuvan. Työhyvinvointitutkimukseen tulee lisätä positiivinen näkökulma, jolla voidaan edistää, tukea ja vahvistaa työssä jaksamista. Tieto työhyvinvointia lisäävistä elementeistä on tärkeäksi avuksi, kun esimerkiksi autetaan työuupumuksesta kärsiviä työntekijöitä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2008, 56, 72.)

Valitsin positiivisen psykologian lähestymistavaksi opinnäytetyöni aiheen tarkasteluun, sillä olen kiinnostunut tästä ajattelutavasta ja uskon vahvasti sen vaikuttavuuteen. Mielestäni haastavatkin asiat työssä ja arkielämässä voivat myönteisellä asennoitumisella ja positiivisilla näkökulmilla saada uudenlaisen merkityksen. Positiivisen psykologian kautta ongelma voi ratketa tai suhtautuminen tilanteeseen muuttua niin, että sen ei enää koekaan olevan voimavaroja vievä asia. Uskon myös, että työyhteisön positiiviseen ilmapiiriin kannattaa panostaa niin yksilönä kuin yhteisönä. Tutkimukset osoittavat, että esimerkiksi negatiivisen suhtautumisen ja ilmaisun voima on niin suuri, että tarvitaan vähintään kolminkertainen määrä kannustavaa asennetta ja myönteistä puhetta, jotta positiivinen ilmapiiri toteutuu (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 81). On siis hyvin merkityksellistä pyrkiä myönteisiin ja positiivisiin toimintatapoja ja asenteita kohti, jotta työilmapiiri tukisi kasvattajan työhyvinvointia ja kasvatusilmapiiri olisi lasten myönteistä kasvua ja kehitystä edistävä.

6.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni lähtökohtana on tutkia työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia elementtejä yksilön ja yhteisön näkökulmista. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mitä kasvattajat ajattelevat työhyvinvoinnin tarkoittavan ja millaiset asiat he kokevat yksilön ja yhteisön työhyvinvointia lisääviksi. Tavoitteenani on myös selvittää, mitkä asiat ovat johtaneet siihen, että kasvattajat haluavat työskennellä tulevaisuudessakin samassa työyhteisössä, he kokevat työniloa ja heillä on voimavaroja nauttia myös vapaa-ajasta. Tutkimuskysymysten samansuuntaisuuden avulla on tarkoitus löytää kasvattajille merkityksellisimmät työhyvinvoinnin elementit. Tutkimuksen antamaa tietoa käytetään Mielakan päiväkodin kasvattajien työhyvinvointisuunnitelman pohjana sekä työhyvinvoinnin tukemisen, edistämisen ja kehittämisen tukena. Kasvattajien vastauksen avulla on tarkoitus tunnistaa ne työhyvinvoinnin elementit, mihin työyhteisössä kannattaa tulevaisuudessa panostaa.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitä työhyvinvointi kasvattajien mielestä tarkoittaa?
2. Mitkä asiat lisäävät kasvattajan työhyvinvointia yksilötasolla?
3. Mitä asiat lisäävät kasvattajan yhteisöllistä työhyvinvointia?
4. Mitkä asiat ovat johtaneet siihen, että kasvattaja edelleen vuonna 2020 työskentelee Mielakan päiväkodissa, hän on innostunut työstään ja kokee työniloa, ja hänellä on työpäivien jälkeen vielä voimavaroja nauttia myös vapaa-ajasta?

6.3 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen kohteena olivat Mielakan päiväkodin kasvattajat. Rajasin tutkimuskohteeksi päiväkodin kasvattajat, sillä heillä on sama perustehtävä, yhteiset työn tavoitteet ja päämäärät. Kasvattajat työskentelevät sekä yksin että tiimissä, sekä osana koko työyhteisöä, jolloin tutkimuksen kohteena olevat yksilön sekä yhteisön näkökulmat työhyvinvoinnin tarkastelussa toteutuvat. Tutkimuskohteeksi rajautui 17 työntekijää.

Mielakan päiväkodissa työskentelee kasvatusvastuullisina työntekijöinä sekä lastentarhanopettajia että lastenhoitajia ja sekä hallinnollinen johtaja. Lastentarhanopettajan nimikkeellä työskentelevät lastentarhanopettajat (4), sosionomit (4) ja sosiaalisvattaja, lastenhoitajan nimikkeellä työskentelevät lastenhoitajat (3), päivähoitaja, lähihoitajat (2) ja lastenohjaaja. Päiväkotimme kasvatustyöhön osallistuvat myös lasten erityisohjaaja sekä päiväkotityöntekijät (2). Tutkimuskohteen rajaamisen takia tutkimukseen eivät osallistuneet päiväkodin ruokapalvelusta ja siivouksesta vastaavat työntekijät, eivätkä muut avustavissa tehtävissä työskentelevät henkilöt.

Mielakan päiväkotitoi sijaitsee Kouvolassa, Mielakan kaupunginosassa, pientaloalueella. Se on rakennettu vuonna 1990. Päiväkodissa toimii viisi lapsiryhmää. Varsinaisessa päiväkotirakennuksessa toimii neljä salonkia (ryhmää), joissa lapset ovat iältään 1–5-vuotiaita. Mielakan seurakuntakodin tiloissa naapurirakennuksessa toimii lisäksi 6-vuotiaiden esiopetusryhmä. Jokaisella ryhmällä on omat toimintatilat ja sisäänkäynti. Päiväkodilla on kaksi erillistä pihaa-alueetta, joista toisessa ulkoilevat Sinisen ja Lilan salongin väki ja toisessa Rosat ja Keltaiset. Esikoululaiset ulkoilevat aamupäivisin seurakuntakodin pihaa-alueella ja iltapäivisin päiväkodin pihalla. Päiväkodin vieressä on hiekkakenttä, pururata ja Mielakan metsäalue, joissa päiväkodin väki myös ulkoilee paljon.

Mielakan päiväkodissa toimitaan pedagogisissa pienryhmissä. Pienryhmätoiminnassa lapsiryhmä on jaettu esimerkiksi kolmeen pienryhmään, joita jokaisesta ohjaa yksi kasvattaja. Ryhmät toimivat sisä- ja ulkotiloissa, porrastetun, yhdessä suunnitellun aikataulun mukaisesti. Tällöin päiväkodin tilat tulevat tehokkaammin käytetyiksi ja melutaso pysyy alhaisempana. Toiminnan tarkoitus on tukea paremmin lasten yksilöllisiä tarpeita sekä kasvattajien työssäjaksamista. Pienryhmässä jokainen lapsi tulee huomioiduksi erilaisine tarpeineen ja saa yksilöllisesti tarvitsemansa tuen. Pedagoginen pienryhmätoiminta tukee myös kasvattajan työtä lasten kanssa. Pienryhmässä kasvattaja oppii tuntemaan lapsen paremmin ja edellytykset lasten havainnointiin lisääntyvät ja syvenevät. (Mikkola & Nivalainen 201, 31–32.) Pienryhmässä kasvattajat saavat omat erityisosaamiset paremmin lasten käyttöön ja työn vastuu ja haasteet jakautuvat tasaisesti ja perustehtävään keskittyminen paranee. (Kouvola 2014.)

6.4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukseni oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on, että tutkimuksen kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksena (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164). Laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään ilmiötä ja se mahdollistaa tutkittavan asian syvällisen tarkastelun. Tämä tutkimusmenetelmä mahdollistaa asian perusteellisen tutkimisen, mutta sillä saavutettua tulosta ei voida kuitenkaan yleistää, vaan tulokset kertovat vain tutkittavasta kohteesta. Laadullisessa tutkimuksessa asian kuvaus tapahtuu sanallisessa muodossa. (Kananen 2014, 17.)

Laadullisen tutkimusmenetelmän valinta antaa mahdollisuuden tarkastella merkitysten maailmaa, jossa tärkeässä roolissa ovat ihmiset ja heidän sosiaalinen kanssakäymisensä. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena ovat ihmisten oikeat kokemukselliset kuvaukset asioista, joita on mahdollisuus tutkia pidemmälle aikavälille sijoittuvina asioina. (Vilkkä 2009, 97.)

Laadullinen tutkimus on prosessi, jossa aineistonkeruun toteuttaa tutkija itse. Prosessin edetessä tutkijan tietoisuuden nähdään kehittyvän vähitellen aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen lisääntyessä. Tällöin prosessi voidaan nähdä oppimistapahtumana. Laadullinen tutkimus edellyttää tutkijalta oman tietoisuuden kehittymistä ja kykyä tutkimuksellisiin uudelleenlinjauksiin tarvittaessa. (Kiviniemi 2010, 70.)

Tutkimukseni aihe määrittä tutkimusmenetelmän valinnan. Aineiston hankinnassa halusin korostaa kasvattajien ajatuksia tutkittavasta asiasta. Tällöin tutkimuksen tarkoitus oli saada tutkittavan kohderyhmän kokemuksellinen ääni esiin opinnäytetyössäni. Laadullisen tutkimuksen valintaan vaikutti myös oma roolini tutkijana. Halusin tutkia aihetta, joka on itselleni mieluinen ja josta minulla on omakohtaista kokemusta. Laadullisen tutkimuksen avulla minulla oli mahdollisuus syventää omaa näkemystä asiasta ja ymmärtää sitä laajemmin.

6.4.1 Aineiston hankinta

Tutkimukseni aineiston keräsin päiväkotini kasvattajilta kyselylomakkeella, johon heillä oli vastausaikaa kaksi viikkoa. Kyselylomakkeella voidaan kerätä

kohderyhmältä tutkittavasta asiasta esimerkiksi tietoja mielipiteitä, uskomuksia ja käsityksiä (Vilkkä 2009, 197). Tutkimukseni tarkoituksena oli saada kasvat-
tajien kokemuksellinen ääni esille, joten kyselylomake soveltui tiedonkeruu-
seen hyvin. Valitsin kyselylomakkeen myös ajankäytöllisistä syistä. Kyselytut-
kimuksen etuna on, että se säästää aikaa ja myös työmäärää (Hirsjärvi, Re-
mes & Sajavaara 2013, 195). Päiväkodissa työaika on tarkkaan sidottu eri työ-
tehtäviin ja haastatteluajan löytyminen valitsemalleni otantajoukolle olisi ollut
haastavaa. Kyselylomakkeella tavoitin kaikki kasvattajat ja yksittäinen kasvat-
taja saattoi itse valita kyselyyn vastaamisen ajankohdan. Itselle sopiva vas-
taamisajankohta antaa kyselyn tulokselle luotettavamman pohjan, kun kyse-
lyyn ei tarvitse vastata väsyneenä tai ajatukset muihin asioihin sidottuina, ja
vastaaja voi rauhassa pohtia vastauksiaan (Valli 2010, 107–108).

Kyselylomakkeen alussa oli saatekirjelmä (liite 1), jossa kerroin kohderyhmälle
tutkimuksen tarkoituksen, vastausten saannin tärkeyden, palautuspaikan ja
ajankohdan. Saatekirjeen tarkoituksena oli motivoida kasvattajat vastaamaan
kyselyyn. (Vilkkä 2009, 152–154.) Kyselylomakkeen kysymykset (liite 2) olivat
avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten etuna on, että vastaajalla on mah-
dollisuus vastata juuri se, mitä hänellä on mielessään. Avoimet kyselyt myös
mahdollistavat uusien näkökulmien löytymisen tutkittavasta asiasta. (Hirsjärvi,
Remes & Sajavaara 2013, 199, 201.) Kyselyssä oli neljä kysymystä, joista
kahteen vastattiin avoimeen tilaan kirjoittamalla ja kahdessa kuvioita täyden-
nettiin aiheeseen liittyvillä asioilla. Yhdessä kysymyksessä käytin eläytymis-
menetelmää tiedonhankinnan apuna. Hanna Vilkan (2009, 153) mukaan saa-
tekirjelmä ja kyselyn visuaalinen ilme vaikuttavat siihen, kuinka kiinnostava
kysely on.

Eläytymismenetelmän käytön tarkoituksena on kerätä tietoa pienten tarinoiden
muodossa, esimerkiksi selvitettäessä, mitkä asiat ovat johtaneet tiettyyn tilan-
teeseen. Perinteisesti eläytymismenetelmää käytettäessä kehyskertomuksista
on ainakin kaksi variaatiota, joiden antamia tuloksia sitten vertaillaan. Tällöin
samassa otantajoukossa kaikki eivät vastaa samaan tarinaan, vaan joukko on
jaettu. (Eskola 2010, 72–73, 75.) Päädyin itse käyttämään kaikille samaa ke-
hyskertomusta, sillä tarkoitukseni ei ollut vertailla vastauksia keskenään vaan
saada tutkimuskysymyksen asetteluun moni-ilmeisyyttä, joilla vastaajat moti-

voituivat vastaamaan kyselyyn. Kysymyksessä on pieni kehyskertomus, jonka antaman mielikuvan mukaan vastaaja kirjoittaa vastauksensa.

6.4.2 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysi on aina tutkimuskohtainen, eikä sitä voida sellaisenaan siirtää toisiin tutkimuksiin. Analyysin tulee olla läsnä tutkimuksen alusta alkaen. Rajattaessa ja valittaessa tutkimuskysymyksiä, niitä peilataan tulevaan analyysiin. (Rantala 2006, 264.) Tutkimusongelma ja -kysymykset ratkaistaan kerätyillä aineistoilla. Aineiston analyysimenetelmillä tutkimusaineistosta on tarkoitus löytää ratkaisu tutkimusongelmaan tai vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014, 41.)

Aineiston analyysi voidaan tehdä eri tavoin. Karkeasti jaoteltuna analyysi on lähestymistavaltaan joko selittävään tai ymmärtävään pyrkivää. Selittävässä tavassa käytetään pääasiassa tilastollista analyysiä ja päätelmiä, ymmärtävässä tavassa taas laadullista analyysiä ja päätelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi koetaan usein haastavaksi, sillä vaihtoehtoja on useita, eikä tarkkoja sääntöjä ole. Laadullisen tutkimuksen analyysivaiheesta tekee usein haastavan aineiston runsaus. Laadullisen tutkimuksen analyysivaiheen taas tekee mielenkiintoiseksi sen elämänläheisyys. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 224–225.) Aineiston analysoinnin tavoitteena on löytää mielekkäät ydinteemat eli perusajatukset kerätystä aineistosta (Kiviniemi 2010, 80).

Analysoin tutkimukseni tuloksia noudattaen teorialähtöisen sisällönanalyysin periaatteita (ks. Vilkkä 2009, 140). Pyrkimykseni oli ymmärtää tutkittavaa aihetta laajemmasta näkökulmasta, sekä teorian että kokemuksen kautta. Tutkimuksen analysointi pohjautui työhyvinvoinnin teoreettiseen viitekehykseen, johon kokemuksellinen aineisto peilautuu. Kokemuksellisena aineistona tässä tutkimuksessa oli kasvattajille suunnattu kysely.

6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisessä tutkimuksessa tulee noudattaa yleisesti hyväksyttyjä tapoja hankkia ja julkaista tietoa. Tutkimuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja ra-

portoinnissa toimitaan yksityiskohtaisesti ja tieteellisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 24.)

Tutkimuksen eettisyys pohjautuu oletukselle, että tutkimusaihetta on perusteltua ja sallittua tutkia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 23). Erityisen tärkeää tätä on pohtia, kun kysymyksessä on aihe, jossa tarkastellaan ihmisten kokemuksellista tietoa. Tutkimuksen eettisyyttä arvioitaessa on pohdittava, voidaanko valituilla tutkimusmenetelmillä löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen tekijällä on eettinen velvollisuus raportoida tutkimustulokset rehellisesti ja tarkasti ja samaan aikaan varmistaa tutkittavien tunnistamattomuus. Laadullisessa tutkimuksessa on näyttävä, miten analyysiprosessi on edennyt ja miten tulokset on saavutettu. (KvaliMOTV.)

Tutkimuksessani eettisen näkökulman noudattaminen on erittäin tärkeä asia, sillä kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt ovat saman työyhteisön jäseniä. Jokaisen kyselyyn vastanneen täytyi voida luottaa siihen, ettei yksittäisen henkilön vastausta voida tunnistaa. Tämän varmistakseni jätin yhden vastauksen käyttämättä, sillä kommentista olisi paljastunut vastaajan henkilöllisyys. Minun oli myös tärkeää jättää vastauksia purkaessani huomiotta se, että työskennellyäni pitkään samassa työyhteisössä, saatoin tunnistaa joidenkin vastaajien käsialasta vastaajan. Tämä tunnistettavuus vaatii minulta tutkijana ehdotonta salassapitoa ja tietoisuutta siitä, etten missään keskusteluissa työyhteisössäni ja sen ulkopuolella kommentoi vastauksiin liittyviä asioita henkilöiden niitä kehenkään vastaajaan. Oma ajatukseni ja kokemukseni kasvattajana ja tutkimuksen kohteena olevan työyhteisön jäsenenä eivät myöskään saa vaikuttaa vastausten analysointiin ja ohjata niiden tulkintaa.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat useat tekijät. Tärkeintä on dokumentoida käsiteltävää asiaa riittävästi, sillä laadullisessa tutkimuksessa aineistoa on kerätty monista eri lähteistä, joten tulkinnan teko on haasteellista. Hyvä dokumentointi mahdollistaa tutkimuksen lukijalle tiedon tarkistamisen. Luotettavassa tutkimuksessa käytetyt menetelmät kirjataan ja niiden valinta perustellaan. (Kananen 2014, 153). Luotettavassa tutkimuksessa tutkijan oman teksti erottuu selkeästi käytetystä kirjallisuudesta ja tutkimustiedosta, ja sen tulee olla puolueeton ja tieteellisesti tarkka (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 268, 437). Tutkimuksen luotettavuutta ilmentää sekä eri lähteiden tarjoamat toistu-

vat tutkimustulokset että niiden suhteuttamisen mahdollisuus saatuihin tutkimustuloksiin (Kananen 2014, 153; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 263).

Kyselyn saivat kaikki Mielakan päiväkodin kasvattajat ja vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Vastaukset palautettiin nimettöminä ja vain minulla tutkijana oli mahdollisuus lukea vastaukset. Kyselyyn vastaajat olivat tietoisia siitä, että vastauksia käytettiin tutkimusaineistona, jossa kasvattajien ajatukset profiloituvat Mielakan päiväkodissa työskentelevien kokemuksiin. Opinnäytetyön palautusvaiheessa hävitin tutkimusaineistona olleet kyselyt ja tekemäni koonnit kyselyiden vastauksista.

7 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseeni liittyvän kyselyn sai 17 Mielakan päiväkodin kasvattajaa, joista 14 vastasi kyselyyn. Saamani tutkimustulokset vastasivat kysymyksiin: Mitä työhyvinvointi kasvattajien mielestä tarkoittaa? Mitkä asiat lisäävät kasvattajien työhyvinvointia yksilötasolla? Mitkä asiat lisäävät kasvattajien yhteisöllistä työhyvinvointia, sekä mitä on tapahtunut, kun kasvattajat edelleen vuonna 2020 työskentelevät Mielakan päiväkodissa?

Kyselyssä oli selkeästi jaoteltu kaksi pääteemaa: yksilö- ja yhteisötason työhyvinvoinnin elementit. Pääteemojen rinnalle vastauksista nousi työhyvinvoinnin teema-alueiksi: yksilö, työyhteisö ja työ sekä johtaminen. Joitain teemojen sisällä olevia asioita on vaikea rajata kuulumaan vain tietyn otsikon alle, sillä moni asia toistuu eri teema-alueissa. Selkeyttääkseni tulosten analysointia olen kuitenkin pyrkinyt tekemään rajauksen eri teema-alueiden välille. Tutkimustuloksia esitellessäni käytän kyselylomakkeesta poimittuja suoria lainauksia ilmentämään kasvattajien ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista.

7.1 Kasvattajien ajatuksia työhyvinvoinnin elementeistä

Tämän kysymyksen asettelu mahdollisti kasvattajille vapauden lähestyä kysymykseen vastaamista haluamastaan näkökulmasta, omien kokemustensa kautta. Jokaisella työntekijällä on yksilöllinen elämäntarina ja yksilöllinen työhistoria, joiden kautta hän peilaa omaa työhyvinvointiaan. Professori Mankan

(2012, 77) mukaan työhyvinvointi onkin sekä yksilöllinen että yhteisöllinen tunnekokemus, jonka kokeminen vaihtelee yksilöllisesti.

Työhyvinvointia voidaan yleisellä tasolla kuvata erilaisilla ajatuslauseilla. Tällaisilla lauseilla moni kyselyyn vastannut oli kiteyttänyt ajatuksensa siitä, mitä työhyvinvointi heistä käytännössä tarkoittaa:

”Työhyvinvointi tarkoittaa mielestäni hyvinvointia työssä.”

”Ensimmäisenä tulee mieleen kaikenlaiset positiiviset asenteet.”

Yleistettynä työhyvinvointi näyttäytyisi kasvattajien mielestä tunnelmaltaan myönteisenä asiana, positiivisena olotilana, jossa itsellä on kokonaisvaltaisesti hyvä olla niin työssä kuin työpäivän jälkeenkin. Tästä kertoivat seuraavat lainaukset kasvattajien vastauksissa:

”Lähtee aamulla töihin yleensä hyvillä mielin ja lähtee töistä hyvillä mielin.”

”Yksinkertaisesti sitä oloa minkä koet työssä, ja siitä kertoo myös olo päivän jälkeen.”

Rauramo (2012, 10–11) toteaaakin, että työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, sillä ihmisen yleisen hyvinvoinnin nähdään muodostuvan työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta. Tämä kokemus näkyi myös kasvattajien lauseissa:

”Yksityiselämän ja työelämän tasapaino.”

”Työhyvinvointi tarkoittaa, että voi hyvin ruumiillisesti ja henkisesti.”

Vastauksissa näkyi myös työilmapiirin ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden merkityksellisyys työhyvinvoinnin osatekijöinä:

”Itsellä on hyvä olla töissä, ja että itse toimii työyhteisössä siten, että toisilla on hyvä olla.”

Näiden tekijöiden Colliander, Ruoppila & Härkönen (2009, 62–64) esittävät olevan erittäin merkityksellisiä, sillä työntekijä viettää suurimman osan aktiivi-

sesta ajastaan työpaikalla, eikä ole yhdentekevää millaisessa työilmapiirissä työskentelee.

Edellä olevien ajatuslauseiden lisäksi kysymykseen tuli hyvin laaja otos erilaisista työhyvinvoinnin elementeistä. Osassa vastauksista oli lueteltu työhyvinvoinnin elementtejä sattumanvaraisesti ja osassa ne oli rajattu psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten elementtien kokonaisuuksiksi. Vastauksista voi päätellä, että kasvattajat ymmärtävät työhyvinvoinnin olevan useiden asioiden summa, jossa eri elementit vaikuttavat toinen toiseensa ja muodostavat työhyvinvoinnin kokonaisuuden, mistä seuraava lause on hyvä esimerkki:

”Työhyvinvointi on fyysinen, psyykkinen ja älyllinen kokonaisuus.”

Työhyvinvointi näyttäisi kasvattajien kokemuksen ja ajatusten valossa olevan myös osa kokonaisvaltaista ihmisen hyvinvointia. Työhyvinvoinnin nähtiin heijastuvan kasvattajan vapaa-aikaan ja vapaa-ajan koettiin vaikuttavan työelämään. Kaivola ja Launila (2007, 128) toteavat, että työhyvinvointi syntyy asioiden kokonaisuudesta, eli työstä ja sen seurauksista, yksilön ja työn suhteesta. Tässä tutkimuksessa saamani tulokset vahvistavat tätä näkemystä, sillä vastauksista nousi selkeästi esiin neljä teema-aluetta: yksilö, työyhteisö ja työ sekä johtaminen. Lähes kaikki vastanneet olivat maininneet vähintään yhden asian kustakin teema-alueesta.

7.1.1 Yksilötaso

Jokainen työntekijä koki työhyvinvoinnin yksilöllisesti. Oma kokemus työhyvinvoinnista voi olla hyvin erilainen kuin työkaverilla ja tämä näkyikin vastausten moni-ilmeisyytenä. Kyselyn vastauksista löytyi useita asioita, jotka kasvattajat nimesivät työhyvinvoinnin osatekijöiksi. Kaikki vastaajat toivat esiin ainakin yhden yksilöön liittyvän työhyvinvoinnin tekijän. Kuvaan 4 on koottu kaikki kasvattajien vastauksista löytyneet yksittäiset yksilöön liittyvät työhyvinvoinnin elementit.



Kuva 4. Yksilötason työhyvinvoinnin elementtejä

Kasvattajien mielestä työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että voimavarat riittävät työssä sekä vapaa-ajalla, työssä on hyvä olla ja aikaa jää muullekin kuin työlle. Rauramon (2012, 10–11) ajatus, että työssäkäyvän ihmisen yleisen hyvinvoinnin nähdään muodostuvan työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta, tukee kasvattajien koemusta asiasta. Lähes kaikissa vastauksissa fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin elementit korostuivat työhyvinvointia määriteltäessä. Fyysisten ja psyykkisten osatekijöiden välinen raja erillisiksi osa-alueiksi on vaikeaa, sillä ne vaikuttavat usein toisiinsa, kuten eräs vastaaja kuvasi:

”Työhyvinvointia voitaisiin verrata mielestäni yleensäkin yksilön hyvinvointiin.”

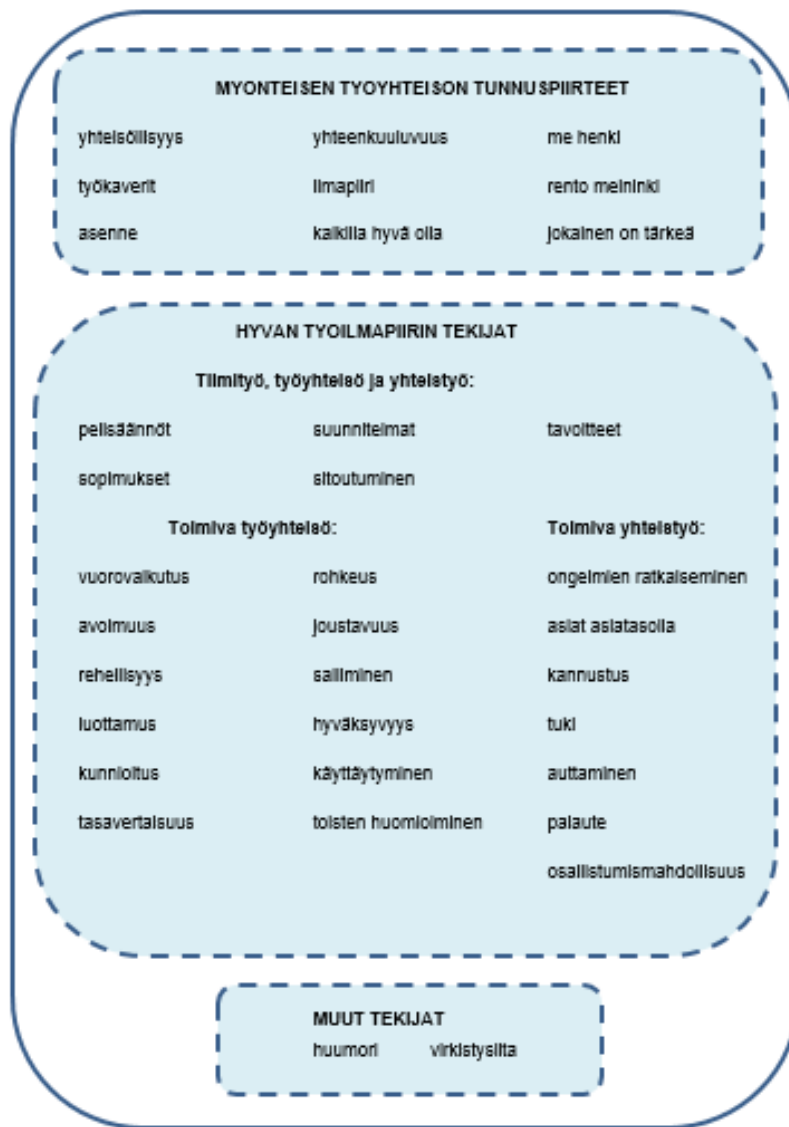
Fyysisiä työhyvinvoinnin elementtejä kuvasivat itsestä huolehtiminen, terveys, hyvä kunto ja jaksaminen. Psyykkisiä tekijöitä ilmensivät itsetuntemus, tasapaino, mieliala, vireystila, työn ilo, hyvä olla ja stressinsietokyky. Rauramon (2012, 15) Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan psykofysiologiset perustarpeiden eli kokonaisvaltaisen terveyden tyydyttyminen onkin perusta ja edellytys työhyvinvoinnille. Lähes jokainen vastaaja nimesi myös viihtymisen ja yhteenkuuluvuuden tunteen kokemisen kuuluvan työhyvinvointiin. Nämä asiat

ovat tunneperäisiä kokemuksia, joihin vaikuttavat kokemukset jaetaan, koetaan ja rakennetaan yhteydessä toisiin ihmisiin (ks. luku 7.1.2).

Kasvattajien vastauksissa myös ammatillisuuden merkitys nousi tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Siihen kuuluivat ammatillisuus, ammatti-identiteetti, osaaminen, oma asenne työhön, motivaatio ja kiinnostus omaa työtä kohtaan. Myös työn arvostuksen nähtiin kuuluvan työhyvinvointiin. Arvostuksen koettiin olevan kaksisuuntainen kokonaisuus. Työhyvinvointiin kuului sekä työntekijän oma arvostus työtään kohtaan sekä tunne siitä, että kasvattajien tekemää työtä arvostettiin yleisesti. Näitä kasvattajien vastauksia vahvistaa Rauramon (2012, 12) Työhyvinvoinnin portaat -mallin näkemys, jonka mukaan sekä osaaminen että arvostus kuuluvat olennaisesti työhyvinvoinnin kokonaisuuteen.

7.1.2 Työyhteisötaso

Kasvattajat tekevät työtään sekä itsenäisesti että tiimissä, osana työyhteisöä. Kasvattajan työhön vaikuttavat vahvasti työyhteisön sisäiset sosiaaliset suhteet. Tällöin sekä tiimin että koko työyhteisön toimivuus vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin. Kasvattajien määritellessä työhyvinvointia erittäin merkittäväksi työhyvinvoinnin elementiksi nousivatkin useat yhteisöllisen työhyvinvoinnin tekijät, joista jokainen vastaaja nimesi vastauksessaan vähintään yhden tekijän. Tämä osa-alue nousi kasvattajien vastausten määrän mukaan suurimmaksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi osa-alueeksi. Kuvassa 5 on kaikki kasvattajien vastauksista poimitut työyhteisöön liittyvät työhyvinvoinnin elementit.



Kuva 5. Työyhteisötason työhyvinvoinnin elementtejä

Yhteisöllisyys, yhteenkuuluvuus, me henki, hyvät työkaverit ja ilmapiiri, rento meininki, positiivinen asenne, kaikilla on hyvä olla ja jokainen on tärkeä, ovat hyvin kuvaavia näkemyksiä yhteisöllisen työhyvinvoinnin elementeistä. Ne kuvaavat hyvin myönteisenä koettua työyhteisöä. Nämä elementit ilmentävät selkeää tunneilmapiiriä, jossa työn tekeminen yleensä koetaan mukavaksi:

”...kaiken kaikkiaan, hyvä työilmapiiri, niin työssä jaksaa!”

Työyhteisön hyvä työilmapiiri onkin Kaivolan ja Launilan (2007, 77) mukaan suorassa suhteessa työhyvinvointiin, yhteisöllisyyteen ja työn tulokseen.

Jotta hyvä työilmapiiri toteutuisi, tarvitaan sen tueksi useita tekijöitä. Näitä ovat kasvattajien kuvaamat toimiva tiimityö, toimiva työyhteisö ja toimiva yhteistyö.

Nämä elementit nähtiin syntyvän yhteisten pelisääntöjen, yhdessä sovittujen suunnitelmien ja tavoitteiden avulla, joihin koko työyhteisö sitoutuu. Kasvattajien ajatusta tukee myös Collianderin, Ruoppilan ja Härkösen (2009, 64) näkemys, jonka mukaan yhteisöllisyys syntyykin juuri yhteisestä työn tavoitteesta, johon jokaisen yhteisön jäsenen tulee sitoutua.

Toimivan työyhteisön edellytyksenä useat kasvattajat pitivät muun muassa hyvää vuorovaikutusta, avoimuutta, rehellisyyttä, luottamusta, kunnioitusta, tasavertaisuutta, rohkeutta, joustavuutta, sallivuutta ja hyväksyvyyttä sekä vastuunottoa omasta käytöksestä. Kasvattajat kokivat työhyvinvointiin siis oleellisesti kuuluvan sellaisten elementtien, joiden toteutuminen edellyttää hyviä käytöstapoja ja toisten huomioon ottamista:

”Työntekijää kunnioitetaan ja kohdellaan tasavertaisesti.”

”On kiinnostunut myös työkavereidensa hyvinvoinnista.”

Collianderin ym. (2009, 64) mukaan hyvin tärkeä yhteisöllisyyden voimavara on työyhteisö itse. Kasvattajien näkemys tuki tätä oletusta, sillä useissa vastauksissa näkyi juuri yhdessä toimimisen tärkeys. Näitä olivat ongelmien ratkaiseminen yhdessä asiatasolla, kannustus, toisten tuki ja auttaminen, palautteen antaminen ja saaminen ja osallistumismahdollisuus. Nämä kaikki elementit vaativat yleensä toteutuakseen yhteyttä toiseen ihmiseen ja parhaimmillaan toimivat vastavuoroisena ja yhteisöä vahvistavan elementtinä, kuten seuraavasta ajatuksesta näkyy:

”Työntekijät ottavat vastuun osallisuudesta ja omasta käytöksestään työyhteisössä.”

Työhyvinvointiin kuuluviksi elementeiksi mainittiin vielä huumori ja virkistysilta. Yksittäisissä vastauksissa oli nämä asiat kuvattu seuraavasti:

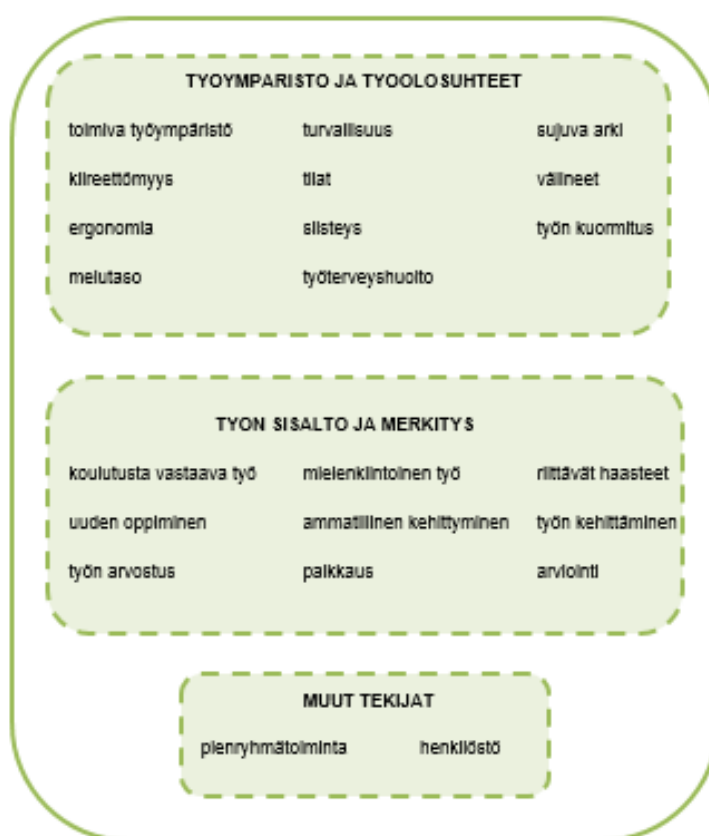
”Huumoriakaan ei pidä unohtaa.”

”Toisaalta työhyvinvointi on myös me-henkeä; vaikkapa työporukan virkistysilta.”

Nämä asiat esiintyivät vain kerran yksittäisissä vastauksissa. Kaikki muut edellä käsitellyt yhteisölliseen työhyvinvointiin kuuluvat elementit toistuivat useissa eri vastauksissa.

7.1.3 Työtaso

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ja henkilöstöä ohjaavat lait ja asetukset, ja työtä ohjaa myös kunnallinen virkaehtosopimus. Esimerkiksi suunniteltaessa lapsiryhmäkokoja ja henkilöstön sijoittelua tulee niissä noudattaa ohjeistusten mukaisia suhdelukuja. Työnantajan tulee huolehtia työntekijän työturvallisuudesta ja kasvattajien palkan määrittää KVTES. Päiväkotityötä voidaan kuitenkin suunnitella myös yksilöllisesti. Yksikkökohtaisesti voidaan sopia esimerkiksi erilaisten pedagogisten menetelmien käytöstä tai muista toimintakäytännöistä. Suoraan työhön liittyviä ja työolosuhteista työhyvinvointiin heijastuvia elementtejä on monia, sekä työtä ulkopuolelta että sisäisesti ohjaavia. Kuvas-
ta 6 näkyy, millaisia työhön liittyviä työhyvinvoinnin elementtejä kasvattajat ko-
kivat työhyvinvointiin kuuluvan.



Kuva 6. Työtason työhyvinvoinnin elementtejä

Tutkimustuloksista ilmeni, että kasvattajat kokivat toimivaan työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvät työhyvinvoinnin elementit tärkeiksi. Melkein kaikki kas-
taajat nimesivät jonkun niihin liittyvän seikan kuuluvaksi työhyvinvointiin. Kas-
vattajien mielestä työhyvinvointi tarkoittaa toimivassa ja turvallisessa työympä-

ristössä työskentelyä, jossa arki sujuu kiireettömästi. Toimivassa työympäristössä tilat ja välineet ovat tarkoituksenmukaiset, ne tukevat työergonomiaa ja niiden siisteydestä on huolehdittu. Hyvässä työympäristössä työn kuormittavuus on sopiva ja melutaso ei ole liian korkea. Kasvattajien ajatusta tukee Rauramon (2012, 10–15) näkemys, jonka mukaan juuri turvallinen ja terveellinen työympäristö tukevat kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Työterveyshuolto liittyy oleellisesti työturvallisuuteen, terveelliseen työhön ja hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin määrittelyssä kuitenkin vain yksi kasvattaja nimesi työterveyshuollon työhyvinvoinnin osatekijäksi.

Työn sisältö ja merkitys olivat myös tärkeiksi koettuja asioita. Koulutusta vastaava, mielenkiintoinen ja riittävän haastava työ, mahdollisuus uuden oppiminen sekä itsensä ja työn kehittämiseen kuuluivat kasvattajien mielestä työhyvinvointiin. Kasvattajat kokivat, että myös yleinen työn arvostus ja palkkaus ovat tärkeitä ja arvioinnin nimesi yksi kasvattaja kuuluvaksi työhyvinvoinnin kokonaisuuteen:

”Työ motivoi sinua oppimaan uutta ja kehittämään ammattitaitoasi, etkä leipiinny.”

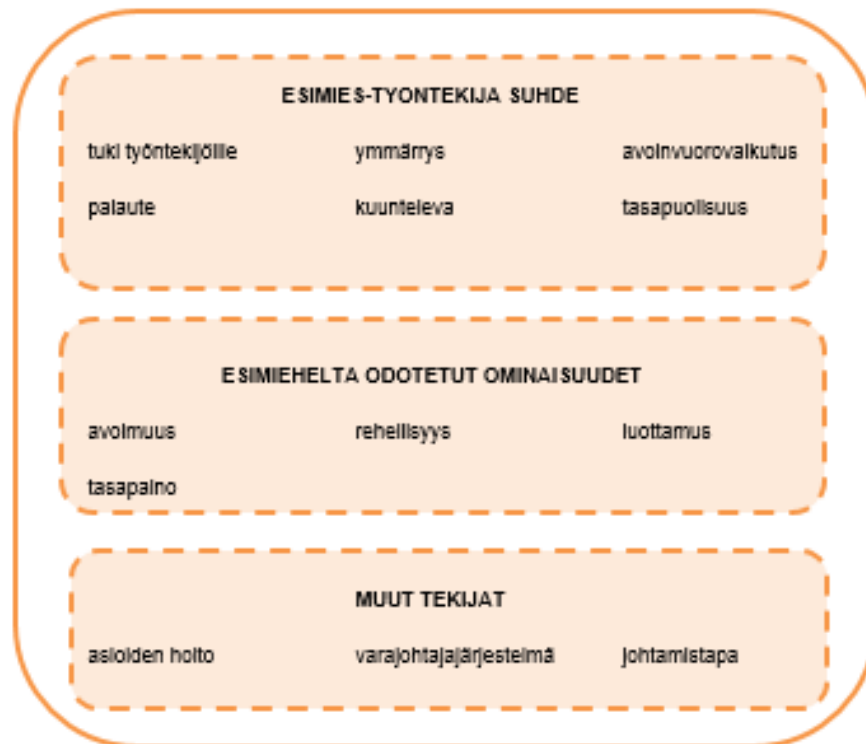
”...esim. palkkaus (palkan oikeudenmukaisuus), yleinen arvostus oman alan työtä kohtaan...”

Lisäksi riittävä henkilöstö ja pedagoginen pienryhmätoiminta osana työhyvinvointia esiintyivät yhden kasvattajan vastauksessa. Kyselyssä vain yhden kasvattajan maininta henkilöstön riittävyyden vaikutuksesta työhyvinvointiin on yllättävä, sillä pro gradu -tutkielmassaan Pekkarinen (2013, 67–68) toteaa henkilöstön riittävyyden olevan erittäin merkittävä haaste kasvattajan työssä. Saamieni tutkimustulosten perusteella voisi tehdä johtopäätöksen, että pienryhmätoiminnan käyttö (ks. luku 6.3) näkyy lisänneen positiivista kokemusta henkilöstön riittävyydestä, eikä sitä sen vuoksi mainita yleisemmin.

7.1.4 Esimiestaso

Esimiehet ovat Luukkalan (2015, 255–279) mukaan työhyvinvoinnin edistäjinä avainasemassa työyhteisöissä. Esimiehen tehtävänä on johtaa työyhteisössä niin asioita kuin työntekijöitäkin. Päiväkodissa esimies hoitaa sekä hallinnolli-

set että henkilöstöasiat ja toimii pedagogisena suunnannäyttäjänä. Päiväkodin johtaja ja kasvattajat toimivat yhteistyössä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi. Työhyvinvointikyselyssä kasvattajien vastauksista nousi johtaminen myös yhdeksi oleelliseksi työhyvinvoinnin tekijäksi (kuva 7).



Kuva 7. Esimiestason työhyvinvoinnin elementtejä

Lähes kolmannes vastaajista koki johtajan antaman tuen tärkeäksi työhyvinvoinnin elementiksi. Johtajalta odotettiin ymmärrystä, avointa vuorovaikutusta ja palautetta tehdystä työstä. Kasvattajien mielestä työhyvinvointia tukeva johtaja omaa kuuntelun taidon ja hänellä on aikaa kuunnella työntekijää, sekä kyky toimia tasapuolisti kaikkia kohtaan.

Johtajalta odotettiin samoja ominaisuuksia kuin työkavereilta:

”...avoimuus, rehellisyys, luottamus, tasapainoa suhteessa esimiehiin ja työkavereihin!”

Tärkeänä pidettiin myös johtajan panostusta viedä asioita tarvittaessa eteenpäin, hoitavan työtä koskevia asioita henkilöstön edustajana. Yhden kasvattajan vastauksessa mainittiin myös johtajan ja varajohtajan toimiva yhteistyö työhyvinvoinnin tekijänä. Päiväkodissa johtaja ja varajohtaja toimivatkin esimiestyöparina ja varajohtaja sijaistaa johtajaa tämän poissa ollessa. Tällöin

esimiesten keskinäinen yhteistyö ja samat johtamisen linjat ovat merkittäviä, jotta työ sujuu johtajan poissa ollessa totuttuun tapaan.

Yksi kasvattaja kuvasi johtamiseen kohdistuvia ajatuksia seuraavasti:

”Työhyvinvointia ei ole, jos työpaikan johtajuus ei ole kunnossa!”

Tähän voimakkaaseen toteamukseen peilaten, tulee muistaa, että johtajan ja työntekijän yhteistyö on vastavuoroista. Luukalan (2015) näkemyksen mukaan jokainen työntekijä voi omalla panoksellaan edesauttaa esimiehen mahdollisuuksia edistää työyhteisön työhyvinvointia.

7.2 Työhyvinvointia yksilötasolla lisääviä elementtejä

Kysymyksessä 2 kasvattajien tuli mainita viisi työhyvinvointia yksilötasolla lisäävää elementtiä. Kysymyksen tarkoitus oli löytää merkityksellisimpinä koetut omaa työhyvinvointia lisäävät asiat. Vastausten kirjo oli hyvin laaja, erilaisia elementtejä oli kirjattu yli 60. Vastaukset noudattivat aiemman kysymyksen mukaista jaottelua neljään pääteemaan: yksilö, yhteisö, työ ja esimies. Vastausten runsauden vuoksi kuvaan 8 on koottu vain useammin kuin kahdesti mainitut asiat.

hyvät työkaverit, työympäristö, keskustelu, palaute, positiivisuus, harrastukset, liikunta (4)

hyvä kunto, ergonomia, tuki, ammattilaiset, vapaa-aika, lepo, parisuhde, sopimukset (3)

Kuva 8. Työhyvinvointia yksilötasolla lisääviä elementtejä

Kuvassa 8 näkyy, että eniten kasvattajan työhyvinvointia lisääviksi asioiksi nousivat hyvät työkaverit, työympäristö, keskustelu, palaute, positiivisuus, harrastukset ja liikunta. Työkavereiden merkitystä korosti moni asia: keskustelu, palautteen saaminen, positiivisuus, työkavereiden tuki, ammattilaiset toimijat työyhteisössä sekä sopimusten noudattaminen.

Positiivisuuden maininneet kasvattajat kuvasivat positiivista suhtautumista ja asennetta sekä ihmisiin että asioihin. Ojasen (2007, 42–44) esittämän positii-

visen psykologian mukaan positiivisen asenteen on todettu vaikuttavan merkittävästi juuri asioiden myönteisenä kokemiseen, mikä siten lisää työhyvinvointia. Työympäristön kohdalla mainittiin toimivat tilat ja välineet sekä yleinen työilmapiiri. Palautteen saamista odotettiin työkavereilta ja esimieheltä sekä vanhemmilta ja lapsilta.

Vapaa-ajan, harrastusten, liikunnan, hyvän fyysisen ja psyykkisen kunnon, levon, ergonomian sekä parisuhteen merkitys korostuivat yksilön työhyvinvointia lisäävinä asioina. Näistä ergonomiaa lukuun ottamatta kaikki elementit ovat työn ulkopuolisia asioita. Nämä edellä luetellut asiat ovat työpsykologi Luukkalan (2011, 75–107) mukaan onnellisuus-aktiviteetteja, joiden katsotaan tukevan yksilön työhyvinvointia. Ergonomiasta kasvattajat mainitsivat sekä omasta työergonomiasta huolehtimisen tärkeyden että työpaikan olosuhteiden edellytykset hyvän ergonomian toteutumiseen. Ergonomiasta huolehtiminen onkin kasvattajan työssä tärkeää, sillä selän kumarat asennot, kyykkyasennot, taakkojen nostaminen ja kantaminen ovat yleisiä (ks. TTL 2013a).

Kuvassa 8 useimmin esitettyjen työhyvinvoinnin elementtien lisäksi, kasvattajien vastauksista löytyi kaikki edellisessä luvussa listatut asiat (ks. luku 7.1), mutta uusia näkökulmia asioihin löytyi. Omaa työhyvinvointia lisäävänä elementtinä oli henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat nostettu yksilöidymmin esille. Näitä elementtejä olivat lepo-uni, ravinto, liikunta ja muut harrastukset sekä riittävä vapaa-aika. Hyvät suhteet läheisiin ihmisiin ja ystäviin koettiin tärkeiksi. Omien rajojen hahmottaminen ja niistä kiinnipitäminen ja vapaa-ajalla työasioista irtautuminen koettiin myös omaa työhyvinvointia lisääväksi.

Työyhteisöön liittyvänä uutena näkökulmana mainittiin mahdollisuus vaihtaa työkavereiden kanssa kuulumisia, muistakin kuin työasioista, työhyvinvointia lisääväksi asiaksi. Myös tiedon ja osaamisen jakaminen kasvattajien kesken koettiin merkityksellisenä. Tätä tukee myös Ruuskan (2014, 95–100) esittämä pro gradu -tutkielman päätelmä, että toimiva kasvattajatiimi muodostuu avoimesta keskustelukulttuurista, ammatillisesta osaamisesta ja sen hyödyntämisestä. Myös Kupila (2011, 305–306) toteaa, että kasvattajatiimin vahvuus on suuri määrä erilaista ammatillista osaamista, jonka käyttöön otto on sekä lasten, perheiden että kasvattajien yhteinen etu ja rikastuttaa työtä.

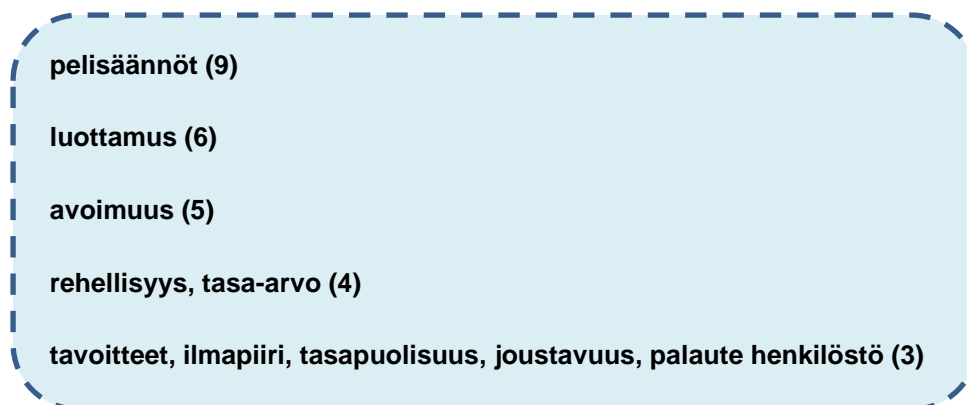
Työhön liittyviä uusia asioita olivat toive mahdollisuudesta henkilökohtaiseen työnohjaukseen ja työn jatkuvuus. Johtajuuteen liittyvänä uutena näkökulmana nousi esiin johtajan halu joustaa ja tehdä myönnytyksiä asioissa, jotka helpottavat työntekijöiden arkea, mutta eivät kuitenkaan heikennä lasten hyvinvointia. Tällaisina asioina mainittiin sijaisten palkkaus sekä loma-aikojen suunnittelua ja työaikajärjestelyjä koskevat asiat.

Täysin uutena työhön liittyvänä asiana, edellisen luvun (ks. luku 7.1) vastauksiin verrattuna, nousi asiakkuuden merkitys yksilön työhyvinvointia lisäävänä asiana. Tällaisina asioina mainittiin kasvattajan ja vanhempien välinen toimiva kasvatuskumppanuus, hyvät ja avoimet välit vanhempiin sekä mukavat lapset ja perheet.

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat monet seikat, kuten esimerkiksi oma elämäntilanne ja -kokemukset ja elämän tasapaino, itsetuntemus, asenne työhön sekä työolosuhteet. Jokaisella kasvattajalla on kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Pakan ja Rädyn (2010, 23) näkemysten mukaan työntekijä valitsee itse omat asenteensa työtä kohtaan ja on itse vastuussa fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnistaan. Tämä onkin mielestäni tärkeä muistaa pohdittaessa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

7.3 Työhyvinvointia työyhteisötasolla lisääviä elementtejä

Kysymyksessä 3 kasvattajia pyydettiin nimeämään viisi yhteisöllistä työhyvinvointia lisäävää asiaa. Tähänkin kysymykseen tuli vastauksina runsaasti erilaisia asioita, yli 40 yhteisöllistä työhyvinvointia lisäävää elementtiä. Nyt kuitenkin vastauksista erottui selkeämmin yleisesti merkityksellisimpinä koetut asiat kuin yksilötason työhyvinvoinnista. Kuvassa 9 on esitelty kasvattajien useimmin mainitsevat yhteisön työhyvinvointia lisäävät asiat.



Kuva 9. Yhteisöllistä työhyvinvointia lisääviä elementtejä

Selkeästi merkityksellisin yhteisöllistä työhyvinvointia lisäävä elementti oli kasvattajien mielestä työyhteisön yhteiset pelisäännöt. Yhteisiä pelisääntöjä kasvattajat kuvasivat muun muassa seuraavasti:

”Yhteiset pelisäännöt: toimitaan tiiminä ja vedetään yhtä köyttä.”

”Yhteen hiileen puhaltava työyhteisö.”

”Työyhteisössä selkeät pelisäännöt ja yhteisön sitoutuminen niihin.”

”Kaikki tekevät niin kuin on sovittu.”

Hakasen (2011, 44–47) esittää, että työhyvinvointia on mahdollista kokea, kun työssä on työn imua edistävät pelisäännöt. Tämä tukee kasvattajien näkemystä yhteisten pelisääntöjen tärkeydestä. Kasvattajat työskentelevät tiimeissä, heillä on yhteinen perustehtävä ja työn tavoite, jolloin yhteisten sopimusten noudattaminen on edellytys toimivalle työnteolle. Tiimityössä on Ristiojan ja Tammisen (2011, 17) mukaan tärkeää, että kasvattajat työskentelevät sitoutuneesti ottaen vastuun omasta toiminnasta, muut työyhteisön jäsenet huomioiden.

Tärkeinä yhteisöllisen työhyvinvoinnin elementteinä kasvattajat kokivat myös luottamuksen, avoimuuden, rehellisyyden, tasa-arvon ja tasapuolisuuden, ilmapiirin, joustavuuden ja palautteen. Luottamus, avoimuus ja joustavuus ovatkin Kaivolan ja Launilan (2007, 77–79) mukaan edellytys hyvinvoivalle työyhteisölle, jolloin mahdollistuu työntekijöiden yhteishengen ja keskinäisen luottamuksen syntyminen, toisten auttaminen ja huomioon ottaminen, avoin ja

joustava ilmapiiri. Kasvattajista tasa-arvo oli yhdenmukaista kohtelua ja arvostusta koulutustaustasta riippumatta ja tasa-arvoa työntekijöiden välillä. Vastauksissa tasapuolisuus ja joustavuus oli kuvattu usein samassa yhteydessä. Niitä kuvattiin tasapuolisuutena työkavereiden kesken, joustamisena työtehtävien tekemisessä, esimerkiksi kaikkien työntekijöiden osallistumisena vaatehuoltoon ja muiden auttamisena.

Rehellisyys on arvo, joka koettiin kasvattajan työssä tärkeänä. Kaivola ja Lauhila (2007, 77–78) toteavatkin, että jos työyhteisö edustaa työntekijälle sellaisia arvoja, joihin työntekijän on helppo samaistua, on liittyminen työyhteisöön luontevaa. Rehellisyyden kohdalla yksi kasvattaja totesi rehellisyyden olevan konkreettisesti sitä, että asioista ei puhuta toisten selän takana.

Yhteisöllistä työhyvinvointia lisäävää ilmapiiriä kasvattajat kuvasivat leppoisaksi, lämmينhenkiseksi ja hyväksyväksi. Tällaisessa ilmapiirissä oli kasvattajien mielestä helppo ilmaista erilaisia mielipiteitä ja ottaa asioita puheeksi sekä asiat käsitellä asioina. Työympäristön hyvä työilmapiiri heijastuu kasvattajien työhyvinvoinnin lisäksi myös lapsiin. Stakesin (2005, 15–17) mukaan kasvattajien tehtävänä on luoda päiväkotiympäristöön hyvä ilmapiirin, jossa lapset voivat kokea yhteisöllisyyttä ja osallisuutta.

Myös kasvattajien ammattitaito koettiin tärkeäksi työn edellytykseksi. Kasvattajat tarvitsevat työssään monenlaista ammatillista osaamista ja ammattitaitoinen henkilöstö ja erilaiset yksilölliset taidot tuovatkin Kupilan (2011, 305–306) mukaan kasvattajatiimiin vahvuutta. Palautetta toivottiin sekä annettavan että saatavan. Palautteen antajina toistuivat samat ryhmät kuin luvussa 7.2.

Myös yhteisöllistä hyvinvointia lisäävät elementit toistuivat edellisten kysymysten mukaisesti, näitä olivat esimerkiksi, mukavat työkaverit, aikaa keskustelulle, vaikutusmahdollisuus, koulutus mahdollisuus, työturvallisuus, esimiehen tuki ja yhteiset työn ulkopuoliset tapahtumat. Uutena elementtinä mainittiin työyhteisön ja henkilöstön pysyvyyden merkitys yhteisölliseen työhyvinvointiin. Myös työnantajaa kohtaan esitettiin odotus:

”Työnantajalta jonkin sortin tunnustus työyhteisölle.”

7.4 Tulevaisuuden työhyvinvointitekijät

Viimeinen tutkimuskysymys käsitteli kasvattajien tulevaisuuden työhyvinvointia Mielakan päiväkodissa. Kysymyksessä vastaajien oli tarkoitus katsoa vuoteen 2020 ja kuvitella myönteiseen työhyvinvoinnin tilanteeseen johtaneita asioita. Myönteisellä tilanteella tarkoitettiin sellaista positiivista työhyvinvoinnin tilaa, jossa kasvattaja olisi innostunut työstään, kokisi päivittäin työn iloa ja hänellä olisi työpäivien jälkeen vielä voimavaroja nauttia myös vapaa-ajasta.

Muun muassa seuraavin lausein kasvattajat kuvasivat ajatuksiaan tulevaisuuden myönteiseen työhyvinvoinnin tilanteeseen johtaneista asioista:

”Tunnen vahvasti löytäneeni paikkani työyhteisössä.”

”Jokainen päivä tuo uutta opittavaa.”

”Olen valinnut oikean alan työskennellä.”

”Tunnet sen, että sinua ja työtäsi arvostetaan.”

”Työympäristö on viihtyisä ja siihen panostetaan.”

”Asiat rullaavat myös asiakasperheiden kanssa hyvin.”

Eri työhyvinvoinnin elementtien kirjo oli suuri. Kysymykseen tuli yli 60 asiaa, joista useimmin esiintyneet ovat kuvassa 10.

työyhteisön avoimuus (5)

riittävä henkilöstö (4)

**tiimityö, pienet lapsiryhmät, työn kuormitus, vaikutusmahdollisuus,
luottamus-työkaverit, luottamus-esimies (3)**

Kuva 10. Kasvattajien tulevaisuuden työhyvinvointiin vaikuttavia elementtejä

Kasvattajien tulevaisuuden työhyvinvointia edistäviksi, merkityksellisimmiksi elementeiksi, nousivat työyhteisön avoimuus ja henkilöstön riittävyys. Avoimuuteen liitettiin positiivisuus, rehellisyys, vilpittömyys, kannustavuus ja luottamuksellisuus. Avoimuutta kuvattiin muun muassa seuraavasti:

”Kollegat ovat avoimia ja heidän kanssaan on helppo olla – puhua myös työn ulkopuolisista asioista.”

”Avoimuus ja rehellisyys, sekä positiivinen asenne näkyvät kaikessa toiminnassa.”

”Avoin ilmapiiri, jossa hankaliakin asioita on otettu esille ja päästy onnistuneeseen lopputulokseen.”

Riittävä henkilöstö koettiin tärkeäksi tulevaisuuden työhyvinvointia tukevaksi asiaksi. Tähän liittyivät maininnat sijaisten ottamisesta sekä lomien että sairauspoissaolojen ajaksi. Riittävän henkilökunnan merkitystä kasvattajan työhyvinvointiin kuvasi yksi kasvattaja näin:

”Työntekijöitä on riittävästi eikä kukaan tunne olevansa uupunut ja ylikuormitettu.”

Merkittävimmiä asioiksi nousivat myös toimiva tiimityö, pienet lapsiryhmät, sopiva työn kuormittavuus, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä luottamus työkavereiden ja esimiehen välillä. Tästä kertovat seuraavat lauseet:

”Töissä pystytään luottamuksellisesti keskustelemaan asioista ja apua saa, jos sitä tarvitsee.”

”Pienryhmätoiminta ja riittävän pienet lapsiryhmät.”

”Paineet työssäsuoriutumisesta ovat pysyneet kohtalaisina, tunnen osaavani, jaksavani ja pärjääväni riittävän hyvin työssäni uuttamatta itseäni.”

”Koen, että voin vaikuttaa työhöni ja kehittyä siinä.”

”Esimies on empaattinen ja luotettava ja häneen voi tarvittaessa turvautua.”

Edellisten lukujen (ks. luvut 7.1, 7.2 ja 7.3) tulosten tavoin vastauksissa esiintyivät kaikki aiemmissakin kysymyksissä olleet työhyvinvoinnin pääteema-alueet: yksilö, työyhteisö, työ ja esimies ja niissä mainitut eri elementit. Omaan terveyteen ja työn ulkopuoliseen elämään liittyvät asiat näkyivät edelleen vahvasti kasvattajien vastauksissa:

"Olen pitänyt kunnostani huolta -> en väsy niin helposti."

"Mitä ilmeisimmin terveys on pysynyt hyvänä eikä vakavampia sairauksia ole ilmennyt itsellä eikä perheellä."

"Yksityiselämässä asiat ovat hyvin ja perheen ohella minulla on aikaa ja mahdollisuus harrastaa minulle tärkeitä asioita."

"Lomilla pyrin unohtamaan työympäristön totaalisesti keksimällä aivan muuta tekemistä."

"Ihmissuhteet ovat kunnossa ja nautin elämästä."

Hyvin tärkeäksi koettiin myös kaikki yhteisöllistä työhyvinvointia tukevat elementit:

"Työkaverit ovat edelleen niin kannustavia ja mahtavia, että työnteko on ilo!"

"Työskentelen loistavassa tiimissä, jossa työt jaetaan tasaveroisesti ja suunnitellaan työtä yhdessä."

"Tuemme toisiamme, luotamme toistemme ammattitaitoon."

Uutena työhön liittyvänä asiana mainittiin taloudellisten resurssien paraneminen, harjoittelijoiden apu arjen käytännöissä, toisen wc:n rakentaminen henkilöstölle ja yhden lapsiryhmän sulkeminen, jotta tilat olisivat fyysisesti väljemmät. Taloudellisiin resursseihin toivottiin parannusta, jotta retkien tekeminen ja hankinnat mahdollistuisivat. Työn joustavuuteen liittyvänä uutena asiana toivottiin omien asioiden hoitamisen helpottumista suhteessa työaikajärjestelyihin. Myös mahdollisuus toimia tulevaisuudessa eri lapsiryhmissä koettiin työhyvinvointia lisääväksi asiaksi:

"Olen saanut työskennellä vuosien varrella jokaisessa salongissa sekä eskareissa. Pelkästään tämä vaihtelu auttaa jaksamaan työssä ja saan koko ajan eväitä tulevaa varten."

Kasvattajien mahdollisuus työskennellä vaihtelevasti eri-ikäisten lasten ryhmässä tuo työhön mielekkyyttä ja kehittymismahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Kasvattajan onkin hyvä omata myönteinen asenne muutosvalmiu-

teen. Luukkalan (2011, 175–200) mukaan muutosvalmius on halua ja kykyä oppia uutta ja taito sopeutua ja hyödyntää kohtaamansa muutokset.

8 POHDINTA

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on hyvin tärkeää, sillä on mielekkäämpi tehdä työtä kun jaksaa ja voi hyvin. Työhyvinvointia ei tule kuitenkaan odottaa tarjottavan itsen ulkopuolelta, vaan olemalla itse osallinen ja aktiivinen omassa työ- ja arkielämässään, voi vaikuttaa omaan, mutta myös toisten työhyvinvointiin. Tasapainon löytäminen työn ja vapaa-ajan kokonaisuudessa voi joskus olla haastavaa ja vaatia ponnisteluja ja valintoja. Ponnistelu kuitenkin kannattaa, sillä työ vie ison osan valveillaoloajastamme. Itsetuntemus ja itsen kuuntelu auttaa kasvattajia löytämään juuri itselle sopivat voimavaroja lisäävät ja tukevat elementit.

Kasvattajille suunnatun kyselytutkimuksen avulla selvitin mitä, kasvattajat ajattelevat työhyvinvoinnin tarkoittavan ja mitkä asiat ovat kasvattajille merkityksellisiä työhyvinvointia lisääviä elementtejä. Kyselyyn saamieni vastausten laaja kirjo osoitti, että työhyvinvointi tarkoittaa kasvattajille hyvin erilaisia asioita ja sen kokeminen on yksilöllistä. Oli kiinnostavaa huomata, että kasvattajien vastauksista löytyivät samat elementit, joista työhyvinvoinnin nähdään yleisesti koostuvan. Kasvattajien työhyvinvointi näyttäisi muodostuvan yksilön, työyhteisön, työn ja johtamisen kokonaisuudesta. Vastauksista voi päätellä, että työhyvinvointi on vahvasti positiivisesta tunneilmapiiiristä syntyvä tila, jonka edellytyksenä on kasvattajien yhteisöllinen toimiminen eettisesti korkeiden arvojen mukaisesti. Tärkeitä ovat myös työn tekemiseen liittyvät arkiset asiat, jotka toteutuakseen vaativat yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja tavoitteita ja niiden mukaan toimimista.

Tutkimustulokset osoittivat kasvattajien tiedostavan itsestä huolehtimisen tärkeäksi työhyvinvoinnin osatekijäksi. Moni kasvattaja koki liikunnan lisäävän työssäjaksamista, sillä työ lasten kanssa vaatii hyvää fyysistä kuntoa. Myös levon ja terveellisen ravitsemuksen koettiin tukevan työhyvinvointia. Kokonaisvaltaisesta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen onkin mielestäni tärkeää, sillä kasvattajina me voimme mallittaa lapsille terveellisiä elämäntapoja omalla toiminnallamme. Vaikka emme saakaan työnantajaltamme yhden

kasvattajan mainitsemaa ”jonkin sortin tunnustusta” työstämme, tarjoaa Koulun kaupunki työntekijöilleen kuitenkin erilaisia liikuntamahdollisuuksia veloituksetta. Tämä on mitä parhainta työhyvinvoinnin tukea, jota jokainen voi halutessaan hyödyntää. Työnantajan tarjoama työterveyshuolto on mielestäni myös erinomainen tuki työhyvinvoinnillemme.

Työn ulkopuolisten ihmissuhteiden ja erilaisten harrastusten koettiin lisäävän työhyvinvointia ja antavan tarvittavaa vastapainoa työlle. Moni kasvattaja toteaa riittävän vapaa-ajan ja tyydyttävien ihmissuhteiden olevan työhyvinvoinnin edellytys. Tässä yhteydessä työn kuormittavuus nousee merkittävään asemaan. Jos työn kuormittavuus on liian suuri, ei harrastamiseen enää välttämättä riitä voimavaroja. Siksi on tärkeää, että työyhteisössä keskustellaan työstä ja etsitään uusia toimintatapoja ja menetelmiä, joiden avulla työn kuormittavuutta voidaan tarvittaessa vähentää.

Kaikki yhteisölliseen työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat elementit tarvitsevat työntekijän ja työyhteisön yhteisen panoksen onnistuakseen ja toteutuakseen. Yhteisön jäsenet toimivat siis ikään kuin vastavuoroisena voimana, jonka katalysaattorina toimii yksilö vahvistettuna yhteisön voimalla. Sanonta *”niin metsä vastaa kuin sinne huudetaan”* kuvaa mielestäni hyvin yhteisöllistä työhyvinvointia. Jokaisen työntekijän panos on tärkeä ja yhteiseen hyvään panostaminen on kaikkien etu. Tämä tarkoittaa kaikkea sosiaalista toimintaa sekä työkaveri että esimies-alaisuhteissa ja tarvittaessa myös tuen antamista työkaverille. Myös esimies tarvitsee työlleen työntekijöidensä tuen, voidakseen ohjata yhteisöä toimimaan parhaalla tavalla. Tutkimustulosten mukaan yhteisöllisiin elementteihin tuleekin panostaa erityisesti, sillä niiden merkitys korostui kasvattajien vastauksissa.

On tärkeä tiedostaa, että odottaessamme muiden toimivan itseämme kohtaan myönteisesti, meidän on myös itse toimittava toisia kohtaan samassa hengessä. Kun työyhteisön jäsenillä on hyvä olla työssään, heijastuu se vääjäämättä työilmapiiriin. Päiväkodin arjessa me kasvattajat tuemme lasten keskinäisiä kaverisuhteita ja yhteisöllisyyttä mallittamalla omalla toiminnallamme myönteistä vuorovaikutusta ja hyviä tapoja. Kasvattajilla on työyhteisössä oman ja työkavereiden hyvinvoinnin lisäksi vastuu myös lasten hyvinvoinnista. Työilmapiiri heijastuu mielestäni kasvatusilmapiiriin ja vaikuttaa sitä kautta myös lapsiin ja perheisiin.

Osa kasvattajista koki henkilökohtaisella tasolla olevat työkaverisuhteet tärkeäksi työhyvinvointi tukevaksi asiaksi. He kuvasivat tällaista suhdetta työkaveruudeksi, jossa työkaveri tunnetaan myös yksityishenkilönä ja hänen kanssaan voidaan puhua työn ulkopuolisista, henkilökohtaisistakin asioista. Mielestäni tällainen työkaveruus on merkittävää, sillä teemme työtä vahvasti omalla persoonallamme, emmekä ole koneita. Kasvattaja voi työssään joutua tilanteeseen, jossa oma elämäntilanne heijastuu työhön, vaikka pyrkisimmekin toimimaan ammatillisesti. Työkaverin parempi tuntemus auttaa meitä tällöin ymmärtämään toinen toisiamme paremmin. Tällaisen suhteen muodostuminen vaatii kuitenkin aikaa, ja omien asioiden jakaminen edellyttää työkavereiden välistä vahvaa luottamusta. Jokaisella työntekijällä on myös oltava vapaus valita, jakaako omia asioitaan työkaverille vai ei, eikä tämä saa olla toimivan työkaveruuden edellytys.

Kasvattajat kokivat itsensä ja työn kehittämisen tärkeäksi työhyvinvoinnin elementiksi. On joitain työhön liittyviä asioita, joihin emme suoranaisesti voi vaikuttaa, kuten esimerkiksi palkkaus, työtuntimäärä, lapsiryhmäkoot ja henkilöstön suhde niihin. Mutta on myös monia asioita, joihin voimme vaikuttaa, kuten esimerkiksi omat asenteemme ja toimintatapamme. Uskon vahvasti, että positiivisella asenteella ja tahtotilalla, voidaan haastaviakin asioita kehittää toimiviksi. Kasvattajien rajattomalla luovuudella ja yhteistyöllä on mahdollisuus kehittää hyviä uusia työtapoja ja toimintamalleja, jotka voivat tukea työhyvinvointia. Tutkimustulosten valossa työyhteisömme kannattaa etsiä keinoja, joilla löytää aikaa uusien toimintatapojen kehittämiseen. Tästä hyvänä esimerkkinä on Mielakan päiväkodissa käytettävä pedagoginen pienryhmätoiminta (ks. luku 6.3), joka on muuttanut perinteisiä toimintakäytäntöjä merkittävästi ja kokemuksen mukaan lisännyt työhyvinvointia.

Pedagogisen pienryhmätoiminnan vaikutus kasvattajien työhyvinvoinnin kokemiseen, olisikin mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe. Varhaiskasvatus kohtaa tulevaisuudessa isoja muutoksia, joihin kasvattajien on reagoitava kehittämällä työtään ja toimintaansa. Valtakunnallisesti on tehty vähän tutkimusta kasvattajien työhyvinvoinnin elementeistä. Tästä syystä olisi kiinnostavaa tulevaisuudessa myös tutkia työhyvinvointia jatkotutkimuksen kohteena omaa työyhteisöä laajemmin. Tärkeänä tavoitteena olisi löytää asioita, joilla lisätään kas-

vattajien työhyvinvointia, sillä on myös varhaiskasvatuksen asiakkaiden etu, että kasvattajat voivat työssään hyvin.

Positiivisen psykologian viitekehyksestä tarkasteltuna tutkimustulokset osoittivat, että meidän tulee työyhteisönä panostaa positiivisen asenteen vahvistamiseen. Positiivinen asenne ei tarkoita sitä, että ongelmat ja vaikeat asiat jätettäisiin huomiotta tai ratkaisematta. Kasvattajien vastaukset osoittivat, että kasvattajat toivovat asioista puhuttavan yhteisössämme rehellisesti ja avoimesti. Positiivisen asenteen avulla haasteisiin voidaan suhtautua rakentavasti ja myönteisen tahtotilan avulla voidaan välttää negatiivisen energian työntekoa kuluttava voima. Uskon positiivisen yhteisöllisyyden olevan laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen tärkeä voimavara.

Moni kasvattaja koki työn arvioinnin ja palautteen antamisen tärkeiksi asioiksi työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisössämme olemme tottuneet arvioimaan työtämme, mutta palautteen antaminen on vielä melko vähäistä. Palautteen antamista ja saamista tulisikin työyhteisössämme kehittää, sillä saamieni tutkimustulosten mukaan se koettiin hyvin merkityksellisenä työhyvinvoinnin elementtinä.

Aloittaessani opinnäytetyön taustateorian kirjoittamista keväällä 2014, varhaiskasvatukseen oli odotettavissa myönteisiä uudistuksia. Uuden, vuonna 2015 voimaan tulevan, varhaiskasvatustlain oli tarkoitus rajata lapsiryhmien kokoa suhteessa kasvattajien määrään positiivisella tavalla. Keväällä 2015 uusi hallitus esittikin lapsiluvun lisäämistä aiotun rajauksen tilalle. Vastatesaan työhyvinvointikyselyyn maaliskuu - huhtikuussa 2015, kasvattajilla ei vielä ollut tietoa uudesta ryhmäkokomuutoksesta. En voi olla miettimättä, olisiko tietoa asian nykytilasta muuttanut kasvattajien vastauksia toisenlaisiksi. Kyselyyn vastanneista kasvattajista moni koki työn arvostuksen sekä yksilön että yhteiskunnan tasoilla merkityksellisenä työhyvinvoinnin elementtinä. Tämän uuden hallitusohjelman jälkeen useat kasvattajat varmasti pohtivatkin, mikä on varhaiskasvattajien työn arvostuksen taso, kun työn resursseja ollaan valmiit heikentämään. Kasvattajat toivovat voivansa tehdä työnsä tulevaisuudessakin niin, että lapsille ja perheille voidaan tarjota laadukasta varhaiskasvatusta. Laadukas varhaiskasvatus tukee lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja antaa hyvät lähtökohdat lapsen tulevalle elämälle.

Tutkimuksessani en tietoisesti halunnut erotella vastaajia iän, työhistorian tai koulutustaustan mukaan. Tutkimuksen tarkoitus ei ollut vertailla kasvattajien ajatuksia ja kokemuksia erilaisesta taustasta käsin, vaan saada kuva yhteisestä työhyvinvoinnin kokemuksesta Mielakan päiväkodissa. Uskon tämän valinnan toimineen vahvemmin työyhteisöämme yhdistävänä ja lujittavana asiana. Työyhteisössä on kuitenkin tärkeä muistaa, että erilaisella työhistorialla ja kokemuksella on vaikutus yksittäisen ihmisen työhyvinvointiin. Mielestäni pitkän työhistorian omaavilla kasvattajilla on tärkeä vastuu toiminnallaan ja kokemuksellaan mallittaa työtaipaleensa alussa oleville kasvattajille hyvää, positiivista työtapaa ja asennetta. Vastavuoroisesti työuran alussa olevat kasvattajat, voivat tuoda uusia ja tuoreita näkökulmia työyhteisöön. Toteutuakseen tämä vaatii vastaanottavaista asennetta sekä työhyvinvointikyselyn vastauksissa esiintynyttä avoimuutta kaikilta kasvattajilta.

Saamani tutkimustulokset esittelin työyhteisöni suunnittelupäivillä elokuussa 2015. Tutkimustuloksista saatuja tuloksia käytettiin kirjattaessa Mielakan päiväkodin työhyvinvointisuunnitelmaa toimintakaudeksi 2015–2016. Suunnittelupäivillä pohdimme yhdessä, mitkä ovat työyhteisömme toiminnan kannalta tärkeitä asioita, joihin haluamme panostaa. Koin, että tutkimustulokset antoivat suuntaviivoja ja ideoita niistä työhyvinvoinnin elementeistä, jotka ovat kehittämisen ja panostamisen arvoisia ja tukevat sekä yksittäisen että työyhteisön hyvinvointia parhaalla tavalla.

Työhyvinvoinnin taustateorian tutkiminen ja kasvattajille suunnatun työhyvinvointikyselyn tekeminen ja tulosten analysointi oli kokonaisuudessaan mielenkiintoinen prosessi. Erittäin mielekkäänä ja antoisana koin vastausten analysoinnin. Oli innostavaa lukea kasvattajien ajatuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista ja nähdä, miten laaja-alaisesti työhyvinvoinnin merkitys koetaan. Työskennellessäni itse Mielakan päiväkodin kasvattajayhteisön jäsenenä, tulee minun muistaa oma panokseni työhyvinvoinnin edistäjänä, ja pyrkiä siirtämään tutkimustuloksista saatu tieto sanoista tekoihin. Tämän tutkimuksen tehtyäni minulla heräsi kiinnostus jatkotutkimusaiheesta työyhteisössämme. Tulevaisuudessa voisi tutkia yksikkömme työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista ja vaikuttavuutta sekä yksilön, yhteisön, työnteon ja esimiestyön näkökulmista. Olisi mielenkiintoista tutkia, miten työhyvinvointisuunnitelmaan kirjatut tavoitteet toteutuvat käytännössä ja muuttuuko työhy-

teisön toimintakulttuuri konkreettisesti ja millä keinoin työhyvinvointia tulisi edelleen pyrkiä lisäämään ja kehittämään.

Tahdon kiittää lämpimästi työyhteisöni, Mielakan päiväkodin kasvattajajenkiöstöä, tutkimuksen onnistumisen kannalta tärkeistä ja arvokkaista vastauksista. Oli ilo nähdä, että niin moni vastasi kyselyyn. Vastausten laajasta kirjosta voin päätellä, että työhyvinvointia oli pohdittu tarkasti. Ilman työyhteisöni kasvattajien panostusta tämä tutkimus ei olisi ollut mahdollinen. Mielestäni tutkimusluvan antaminen osoitti päiväkodin esimieheltä rohkeutta, sillä tutkimus profiloitui tunnistettavasti työyhteisöömme. Uskon tämän kertovan siitä, että päiväkodissamme toiminta on avointa ja sitä tahdotaan kehittää aina vain parempaan suuntaan.

Tutkimustuloksia käytettiin työyhteisön suunnittelupäivillä, elokuussa 2015, kirjattaessa Mielakan päiväkodin yksikkökohtaista työhyvinvoinnin suunnitelmaa toimintakaudeksi 2015–2016. Työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattiin työhyvinvoinnin edistämisen tavoitteiksi:

- yhteisiin pelisääntöihin sitoutuminen
- avoimen ja luottamuksellisen keskusteluilmapiirin kehittäminen
- palautteen antamisen harjoittelu

Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan sen eteen tulee tehdä töitä, jotta se toteutuu riittävän hyvällä tasolla nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimustulokset analysoituani voin ilolla todeta, että työyhteisössäni työskentelee kasvattajia, joilla on kykyä ja halua toimia positiivisen työhyvinvoinnin hengessä, sen aisti heidän vastauksistaan. Toivon kaikille työyhteisöni jäsenille mitä parhainta työhyvinvointia, meillä jokaisella on vastuu työhyvinvoinnista, yhdessä olemme enemmän!

LÄHTEET

- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L.-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikoilla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2008. Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa: Työhyvinvointi leipälajina, toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S., 75–94.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2008. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa: Työhyvinvointi leipälajina, toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S., 95–118.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2008. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, toim. Aaltola, J. & Valli, R., 70–85.
- Kouvola 2014. Pedagoginen pienryhmätoiminta. Kouvola kaupunki. Saatavissa:
<http://www.kouvola.fi/material/attachments/hyvinvointipalvelut/esitteet/MqzBlpnrw/Pienryhmatoiminta.pdf> [viitattu 15.3.2015].

KT. 2014a. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES). Helsinki: Kuntatyönantajat. Päivitetty 7.5.2014. Saatavissa: <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/sopimukset/kvtes/Sivut/default.aspx> [viitattu 26.6.2015].

KT. 2014b. Päivähoidon ammatit. Helsinki: Kuntatyönantajat. Päivitetty 30.6.2014. Saatavissa: <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/kuntatyönantajana/amatit/paivahoito/Sivut/default.aspx> [viitattu 8.4.2015].

Kupila, P. 2011. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa: Varhaiskasvatuksen käsikirja, toim. Hujala, E. & Turja, L., 300–311.

KvaliMOTV. Hyvä tutkimuskäytäntö. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3_1_2.html [viitattu 12.4.2015].

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36.

Lastentarhanopettajaliitto 2015. Hallitusohjelma heikentää lapsen asemaa ja oikeuksia. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto. Saatavissa: http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Uutiset?contentID=1408911370578&page_name=Hallitusohjelma+heikent%C3%A4%C3%A4+lapsen+asemaa+ja+oikeuksia [viitattu 27.6.2015].

Luukkala, J. 2011. jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Manka, M.-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, M.-L. 2012. Työnilo. 1.–3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen Yliopisto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto ja Kuntoutussäätiö.

Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen Yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2011. Lapselle hyvä päivä tänään. 5. painos. Vantaa: Pedatieto.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2008. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S., 56–74.

Mäkinen, J.-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

OPM. 2015. Varhaiskasvatustilan ensimmäinen vaihe voimaan 1.8.2015. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2015/05/varhaiskasvatus.html> [viitattu 26.6.2015].

Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa: Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R., 79–87.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Pekkarinen, L. 2013. Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Pietikäinen, P. (toim.) 2011. Työstä, jouta ja jaksaa. Työn hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Rantala, T. 2006. Etnografisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa: Laadullisen tutkimuksen käsikirja, toim. Metsämuuronen, J., 215–283.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaati. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Riihonen, R. 2013. toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa: Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, toim. Oulasmaa, M. & Riihonen, R., 89–91.

Ristioja, J. & Tamminen, H. 2011. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Ruuska, A.-M. 2014. Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A.-L. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Stakes 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. 2. painos. Helsinki: Stakes.

STM. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta.fi.pdf [viitattu 9.2.2014].

STM. 2014a. Sosiaali- ja terveysministeriö työelämän kehittäjänä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyoelama2020> [viitattu 8.4.2015].

STM. 2014b. Työsuojauslainsäädäntö. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyosuojaus/lainsaadanto> [viitattu 12.11.2014].

Talentia. 2015. Päivähoitoleikkaukset romuttavat varhaiskasvatusjärjestelmän. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Saatavissa: http://www.talentia.fi/ajankohtaista/talentian_tiedotteet/paivahoitoleikkaukset_romuttavat_varhaiskasvatusjarjestelman.7131.news [viitattu 27.6.2015].

THL. 2015. Varhaiskasvatus. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 24.3.2015. Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/varhaiskasvatuspalvelut> [viitattu 8.4.2015].

TTK. 2014. Työsuojaus työpaikalla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: <http://www.tyoturva.fi/tyosuojaus> [viitattu 12.11.2014].

TTL. 2013a. Päiväkotityö. Helsinki: Työterveyslaitos. Päivitetty 27.6.2013.

Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/paivakotityo/Sivut/default.aspx [viitattu 8.2.2015].

TTL. 2013b. Työhyvinvointi. Positiivinen työpsykologia. Työterveyslaitoksen internetsivut. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/positiivinen_tyopsykologia/sivut/default.aspx [viitattu 10.2.2014].

TTL. 2014. Työterveyshuollon sisältö. Helsinki: Työterveyslaitos. Päivitetty 3.1.2014. Saatavissa:

<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/sisalto/sivut/default.aspx> [viitattu 19.7.2015].

Työelämä 2020-hanke. Hankkeen faktat. Saatavissa:

http://www.tyoelama2020.fi/tyoelama_2020_-hanke/hankkeen_faktat [viitattu 1.4.2015].

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivinen psykologia - mitä se on? Teoksessa: Positiivisen psykologian voima, toim. Uusitalo-Malmivaara, L., 18–27.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, toim. Aaltola, J. & Valli, R., 103–127.

Vehmanen, M. 2012. Hyvä työ 2012. Eväitä työhyvinvointiin. Helsinki: Mielen-terveyden keskusliitto.

Vilka, H. 2009. Tutki ja kehitä. 1.–3. painos. Helsinki: Tammi.

Hyvä työkaveri!

Varhaiskasvattajan työ päiväkodissa on antoisaa ja monipuolista työtä lasten ja perheiden parhaaksi. Työ on ajoittain myös haastavaa ja raskastakin, ja jokainen joutuu varmasti joskus pohtimaan omaa jaksamistaan ja työhyvinvointiaan.

Teen sosionomiopintoihini liittyvän opinnäytetyön aiheesta ”Varhaiskasvattajan ajatuksia työhyvinvoinnista”. Opinnäytetyössäni tarkastelen työhyvinvointia sekä teoriatasolla että kokemuksellisesta näkökulmasta. Työhyvinvointi koostuu monista eri asioista, sekä työhyvinvointia kuormittavista että työhyvinvointia lisäävistä elementeistä. Opinnäytetyössäni lähestyn työhyvinvointia positiivisen psykologian näkökulmasta, jolloin keskityn työhyvinvointia lisäävien elementtien tutkimiseen.

Mitä työhyvinvointi varhaiskasvattajien mielestä tarkoittaa? Mitkä ovat niitä elementtejä, jotka lisäävät varhaiskasvattajan työhyvinvointia? Saadakseni kokemuksellisen näkökulman näihin kysymyksiin, tarvitsen siihen sinun apuasi. Ole ystävällinen ja pohdi työhyvinvointia käsitteenä ja niitä elementtejä, jotka sinä koet työhyvinvointiasi lisäävinä asioina.

Palautathan kyselyn nimettömänä päiväkodin toimiston pöydällä olevaan kirjekuoreen ti 7.4.2015 mennessä. KIITOS!



Terveisin, Saija

TYÖHYVINVOINTIKYSELY MIELAKAN PÄIVÄKODIN KASVATUSHENKILÖSTÖLLE

- 1. Mitä työhyvinvointi mielestäsi tarkoittaa?** Voit tarvittaessa jatkaa kirjoittamista paperin toiselle puolelle.

- 2. Mitkä asiat lisäävät työhyvinvointiasi yksilötasolla?** Kirjoita jokaiseen pilveen yksi työhyvinvointia yksilötasolla lisäävä asia.



- 3. Mitkä asiat lisäävät yhteisöllistä työhyvinvointiasi?** Kirjoita jokaiseen pilveen yksi yhteisöllistä työhyvinvointia lisäävä asia.



- 4. On vuosi 2020 ja työskentelet edelleen Mielakan päiväkodissa. Olet innostunut työstäsi ja koet päivittäin työniloa. Työpäivien jälkeen sinulla on vielä voimavaroja nauttia myös vapaa-ajastasi. Mitä on tapahtunut, kun tilanne on näin myönteinen? Käytä mielikuvitustasi ja kirjoita, mikä tähän tilanteeseen on johtanut.** Voit tarvittaessa jatkaa kirjoittamista paperin toiselle puolelle.

KIITOS VASTAUKSISTASI!